



جامعة العربي التبسي - تبسة



جامعة العربي التبسي - تبسة  
Université Larbi Tébessi - Tébessa

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق



جامعة العربي التبسي - تبسة  
Université Larbi Tébessi - Tébessa

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: القانون الإداري

بعنوان

## إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17

إشراف الأستاذ:

- د/ يحي بدائرية

إعداد الطالبين:

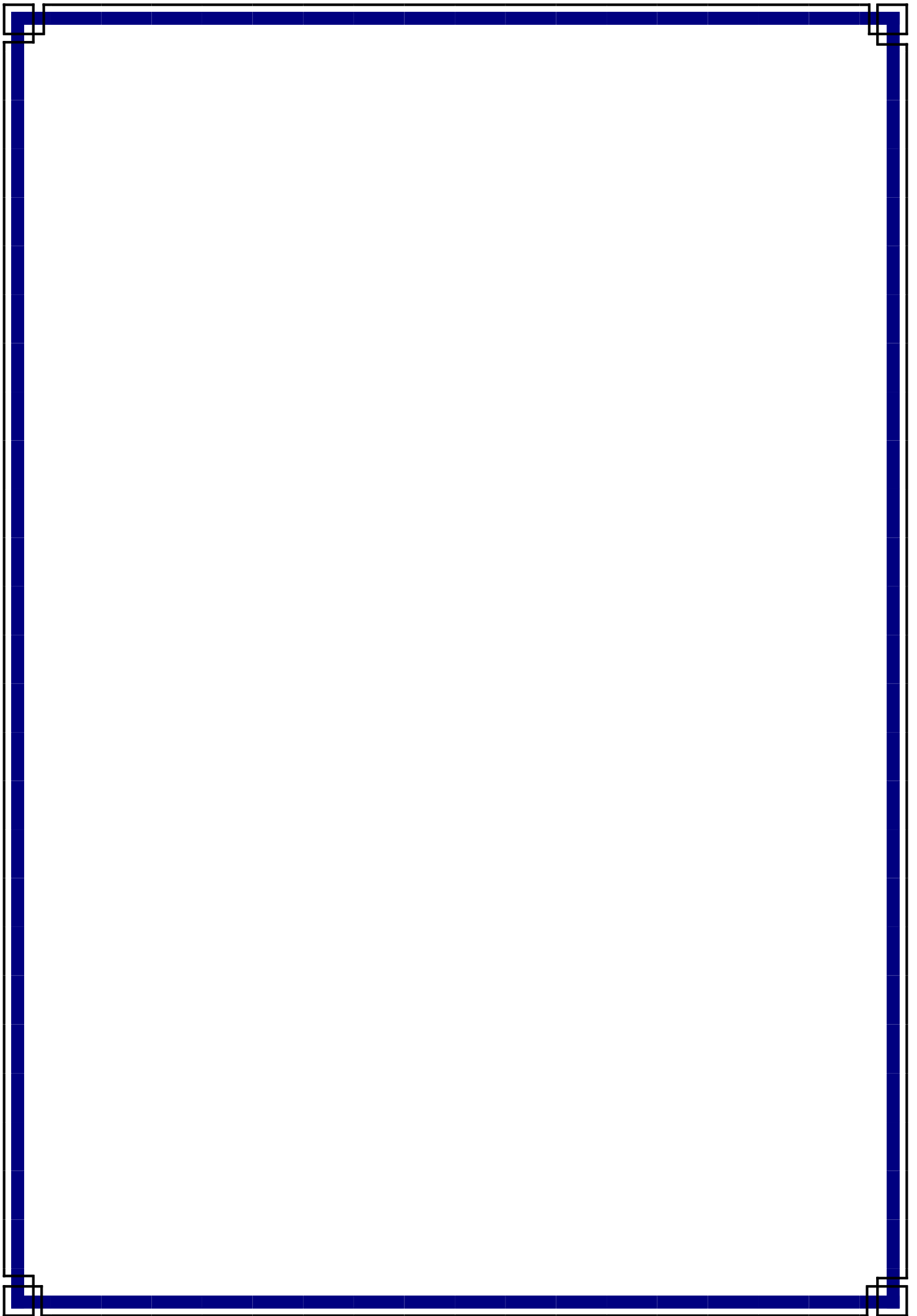
- منير بوقطوف

- نورالدين شعبان

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ لخميسي بوقطوف.	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا.
د/ يحي بدائرية	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا.
د/ كمال معيفي	أستاذ محاضر - أ-	ممتحنا.

السنة الجامعية: (2021-2022)





جامعة العربي التبسي - تبسة



جامعة العربي التبسي - تبسة  
Universite Larbi Tebessi - Tébessa

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق



جامعة العربي التبسي - تبسة  
Universite Larbi Tebessi - Tébessa

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: القانون الإداري

بعنوان

إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في  
ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17

إشراف الأستاذ:

- د/ يحي بدائرية

إعداد الطالبين:

- منير بوقطوف

- نورالدين شعبان

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/ لخميسي بوقطوف	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا.
د/ يحي بدائرية	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا.
د/ كمال معيفي	أستاذ محاضر - أ-	ممتحنا.

السنة الجامعية: (2021-2022)

الكلية لا تتحمل اية  
مسؤولية على ما  
يرد في هذه المذكرة  
من اراء





# شكر وعرافان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا العمل ووقفنا في ذلك والحمد

والشكر لله.

نتوجه بالشكر والإمتنان إلى الأستاذ المشرف يحيى بدايرية على قبوله الإشراف على المذكرة

والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث.

والشكر موصول للجنة الموقرة على قبولهم مناقشة المذكرة ، فجزاكم الله عنا خير الجزاء .

نورالدين شعبان

منير بوقطوف

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعز الناس لي في الوجود والديا العزيزان أطال الله في  
عمرهما وبارك في صحتهما.

إلى زوجتي الكريمة التي وقفت إلى جانبي خلال مرحلة إنجاز هذا البحث وصبرت على  
إنشغالاتي وكثرة التزاماتي.

إلى إخوتي و أخواتي كل باسمه

إلى كل الزملاء في العمل وكل من ساندني ولو بالكلمة الطيبة

كما أنني أهدي هذا البحث إلى من لم يبخل علينا بنصحه وإرشاده وتوجيهاته القيمة الأستاذ  
القدير

يحي بدائرية.

**نورالدين شعبان**

مرت قاطرة البحث بكثير من العوائق ومع ذلك حاولت أن أتخطاها بثبات وهذا فضل من الله

ومنه ، وإهدائي لوالديا قرّة عيني وجدتي رحمها الله وإلى إخوتي وإلى كل من ساندني

بالتشجيع ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندتي بالمعلومات

القيمة أهدي لكم بحث تخرجي داعيا المولى عز وجل أن يطيل في أعماركم ويرزقكم

بالخيرات.

**منير بوقطوف**

## قائمة المختصرات

الإختصار	التسمية
ق أ ع و ع	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
ج ر	الجريدة الرسمية
د م ج	ديوان المطبوعات الجامعية
ص	الصفحة
د ط	دون طبعة
م ج	المجلد
ط	الطبعة
ع	العدد
ج	الجزء

مقدمة

ترتب العلاقة الوظيفية حقوقاً للموظف العام وفي نفس الوقت تفرض عليه جملة من الالتزامات والواجبات المختلفة التي تملئها عليه القوانين واللوائح المتعلقة بالوظيفة العامة، وفي إطار قيام الموظف بمهامه فقد يرتكب أخطاء ومخالفات أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبةها مما يجعله في وضعية تأديبية تترتب من خلالها مسؤولية تأديبية، وقد تصل أحياناً إلى مسؤوليات أخرى وذلك حسب طبيعة الخطأ.

وعلى هذا الأساس، فإن الإخلال بالواجبات الوظيفية والالتزامات تشكل أخطاء مهنية يترتب عليها توقيع عقوبة تأديبية، قد تصل إلى حد الفصل التأديبي من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، حيث تنص المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على<sup>1</sup>: "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، كما تنص المادة 27 الفقرة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>2</sup>: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها".

فالفصل التأديبي هو إجراء تأديبي يتمثل في إنهاء خدمة الموظف أو العون المتربص عند ارتكابه خطأ مهنيًا جسيمًا، وبذلك هو سبب من أسباب قطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية.

<sup>1</sup> - الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، ص 03.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 322/17، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، عدد 66، ص 12.

تتجلى الأهمية التي يكتسبها موضوع الدراسة في أن إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب تشكل أحد أبرز اهتمامات الحقوقيين والدارسين في مجال دراسة حقوق وواجبات الموظفين في إطار الوظيفة العمومية خاصة، كونه مرتبط بعلاقة مباشرة بوضعية الحقوق في كل دول العالم، فرغم ما يبدو من اهتمام بتلك الحقوق، إلا أنها لم تأخذ حقها في الدراسات على النحو الذي تستحقه، كما أن الموضوع يتطلب الكثير من البحث والتمحيص لإبراز النقاط الإيجابية في محتواه وكذا نقاط الضعف والمشاكل التي تعترضها.

أما عن أسباب اختيار الموضوع فتعود إلى أسباب شخصية وهي الاهتمام بالبحث في القانون الإداري عامة وقانون الوظيفة العمومية خاصة من أجل إثراء الرصيد المعرفي في هذا المجال والمساهمة ولو بجزء قليل في الدراسات القانونية المتعلقة بمجال الوظيفة العمومية، في حين تتمثل الأسباب الموضوعية في القيمة العلمية والعملية للموضوع محل الدراسة، إذ يعتبر من المواضيع الهامة التي ترتبط بالموظف العمومي و استقراره الوظيفي ومساره المهني، وضرورة علمه بهذا الإجراء .

وعليه وسعياً لتكريس مبدأ الفعالية الإدارية وضمان الحماية القانونية للموظف وباعتبار قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب يعد من بين القرارات الإدارية البالغة الأهمية لما يترتب من نتائج فإن الأمر يفرض البحث في الإشكالية التالية: كيف نظم المشرع الجزائري عملية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ؟

وتستدعي هذه الإشكالية طرح جملة من التساؤلات أهمها :

• ماذا نقصد بإهمال المنصب ؟

- ما هي الطبيعة القانونية لإجراءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب؟
- متى تنتفي صفة إهمال المنصب ؟
- على أي أساس يتم تطبيق إجراءات عزل الموظف ؟
- هل كرس المشرع ضمانات لعزل الموظف وماهي الآثار المترتبة عن عزله ؟

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على كل من المنهج الوصفي من أجل توضيح وتحديد المفاهيم المتعلقة بموضوع البحث ، والمنهج التحليلي الذي يتوافق مع دراسة الأحكام القانونية المتعلقة بالموضوع.

ويتضح الهدف من دراسة الموضوع في إعطاء نظرة عامة حول إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي 321/17 ، والتعرف على كيفية تطبيق عزل الموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17.

وقد وردت القليل من الدراسات الحديثة في الموضوع على اعتبار صدور المرسوم التنفيذي رقم 321/17 مؤخرًا سنة 2017، بالرغم من ارتباط الموضوع وتشابكه في كثير من النقاط والتفاصيل مع قانون الوظيفة العمومية 03/06، ومن هذه الدراسات نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، مقال بعنوان عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري للدكتورة بدري مباركة، المنشور في مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، ضمن المجلد الخامس العدد الأول سنة 2020 ، بالإضافة إلى مقال بعنوان تأديب المترصص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري للدكتور جمال قروف في مجلة الدراسات الحقوقية، في المجلد السابع ضمن العدد الثالث سبتمبر 2020 ، إضافة إلى أطروحة الدكتوراه لزياد عادل، بموضوع تحت عنوان تسريح الموظف العمومي و ضماناته، هذه الأطروحة التي



عرضت الكثير من الأمور المرتبطة بتسريح الموظف المتريص والتي تشترك في قانون الوظيفة العمومية 06/03.

وقد واجهتنا بعض الصعوبات أثناء انجاز هذا البحث، يمكن حصرها في صعوبة البحث في ميدان الوظيفة العمومية، وذلك بالنظر الى تشعب مصادرها (قوانين، مراسيم، تعليمات، منشورات، مراسلات، بريقيات، أحكام قضائية...)

### وقد قسمنا دراسة الموضوع إلى فصلين:

تناولنا في الفصل الأول ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي، وقد قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في الأول إلى مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العمومي الذي درسنا في مطلبه الأول المقصود بالإجراءات التأديبية والطبيعة القانونية لها، وفي الثاني إلى خصائص إجراءات تأديب الموظف العمومي، وفي المبحث الثاني تناولنا عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب من خلال ثلاثة مطالب، تضمن الأول مفهوم وضعية إهمال المنصب والثاني الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب، أما المطلب الثالث عالجنا فيه حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب.

بينما خصصنا الفصل الثاني لدراسة الضمانات والآثار المترتبة عن عزل الموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17، حيث تطرقنا في المبحث الأول منه إلى ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، درسنا في المطلب الأول الضمانات السابقة لقرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، وفي الثاني الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، أما المطلب الثالث فخصصناه للضمانات اللاحقة لصدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، بينما تناولنا في المبحث الثاني الآثار المترتبة على عزل الموظف بسبب إهمال

المنصب، درسنا في المطلب الأول الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف وفي الثاني الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة.

# الفصل الأول

ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي

المبحث الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العمومي.

المبحث الثاني: عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب.

تعتبر الإجراءات التأديبية للموظف العمومي ركنا جوهريا من أركان القرار التأديبي ، إذ تتوقف مشروعيته على سلامته من كل عيب، وتتمثل هذه الإجراءات في جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الإلتباع من قبل كل من الإدارة العمومية لتوقيع العقوبة و الموظف العمومي المعني للدفاع عن نفسه من الأخطاء أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضده.

لقد منح المشرع الجزائري صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية حصريا لسلطة التعيين، وهذا ما نصت عليه المادة 162 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، مميزا في ذلك بين الإجراءات التأديبية الواجب إتباعها لتوقيع العقوبات التأديبية ، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العمومي ضمن المبحث الأول، لنعرج على عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب ضمن المبحث الثاني.

**المبحث الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العمومي:**

إن الإجراءات التأديبية هي مجموعة من القواعد التي تحكم المتابعة التأديبية للموظف العام المرتكب للخطأ التأديبي من حيث إجراءات مباشرتها، منذ ارتكاب الخطأ إلى صدور القرار التأديبي<sup>1</sup>، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى المقصود بالإجراءات التأديبية والطبيعة القانونية لها من خلال المطلب الأول بينما نتعرض إلى خصائص إجراءات تأديب الموظف العمومي في المطلب الثاني.

**المطلب الأول: تعريف الإجراءات التأديبية والطبيعة القانونية لها :**

**الفرع الأول : المقصود بالإجراءات التأديبية :**

**أولا : تعريف الإجراءات التأديبية:**

يقصد بالإجراءات التأديبية الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية أو الجهات الإدارية المختصة لإتباعها للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه<sup>2</sup>. كما تتمثل في مجموعة القواعد الإجرائية التي تسمو بالتأديب إلى المحاكمة التي شرع من أجلها وصولا إلى العقاب التأديبي العادل الذي يضمن للموظف عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من قبل الإدارة ، باعتبار أن بلوغ الإدارة هدفها يعتمد على حسب أداء الموظف ، فالأصل في الإجراءات التأديبية هي ذات طابع اتهامي، حيث تأتي المبادرة من السلطة الرئاسية .

ويقصد بالإجراءات التأديبية تلك الضمانات والضوابط التي تكفل اطمئنان

للموظف ، بأن التأديب هو أداة لحماية المرفق وليس وسيلة للانتقام .

<sup>1</sup> - مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون العمل، جامعة الجزائر1، سبتمبر 2012، ص 150.

<sup>2</sup> \_ محمد فتوح عثمان، (مدخل إجراءات المحاكمة التأديبية)، مقال في مجلة العلوم الإدارية ، العدد الأول ، الصادر بتاريخ جوان 1994، ص 39.

إن تأديب الموظف معناه معاقبة العون لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، ولهذا يعتبر النظام التأديبي من إحدى وسائل عمل السلطة الرئاسية التي تملك صلاحية التقدير، وإعطاء الأوامر، والسهر على تنفيذها، فالذي يقود ينبغي أن يتمتع بصلاحيه التأديب<sup>1</sup>.

لذلك حرص المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06، وكذا المرسوم التنفيذي 321/17 على أن تكون للسلطة التسلسلية صلاحية وإمكانية تأديب الموظف المخل بالتزاماته المهنية، كما حرص من جهة أخرى أن تكون للموظف حماية قانونية في مواجهة كل تعسف إداري في الاستخدام الغير قانوني للإجراءات، وينتج عن عدم إتباع الإدارة للإجراءات ومخالفتها لها وقوع قرارها تحت طائلة بطلان قراراتها، وتتمثل هذه الإجراءات في إجراءات سابقة لاتخاذ القرار التأديبي، وأخرى مقترنة لاتخاذ القرار التأديبي.

## ثانياً: أنواع الإجراءات التأديبية :

### 1\_ الإجراءات السابقة لاتخاذ القرار التأديبي :

يقصد بالإجراءات جميع الخطوات المنظمة قانوناً والواجبة الإتباع من قبل الإدارة لتوقيع العقوبة على الموظف لتمكينه من الدفاع على نفسه وعن التهم والأفعال المنسوبة إليه<sup>2</sup>، وتتمثل الإجراءات السابقة لاتخاذ القرار التأديبي ضد كل موظف مخل بواجباته نتيجة التقصير أو الإهمال في التحقيق ثم المواجهة والمنصوص عليها ضمن

<sup>1</sup> - جمال قروف، (تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري)، مجلة الدراسات الحقوقية، م ج 07، عدد 03، سكيكدة، الجزائر، سبتمبر 2020، ص 255.

<sup>2</sup> - جمال قروف، مرجع سابق، ص 255.

الديساتير والنصوص القانونية والتشريعات لمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها الرئاسية التأديبية.

ولقد تعددت المصطلحات التي تطلق على التحقيق في مجال التأديب "التحقيق الإداري" أو "التحقيق التأديبي"، وعليه فإن مصطلح التحقيق التأديبي أكثر دقة في هذا المجال كون أن التحقيق قد يمكن استخدامه بالنسبة للتحقيق التأديبي وغير التأديبي كالتحقيق الجنائي مثلا أما التحقيق الإداري لا يشمل كل أنواع التحقيق الإداري الذي يمر به القاضي الإداري<sup>1</sup>، و التحقيق يمثل مرحلة تمهيدية لصدور القرار التأديبي النهائي. وعلى هذا الأساس يعتبر التحقيق من الإجراءات الجوهرية التمهيدية لمحاكمة تأديبية والإخلال به يترتب عدم مشروعية القرار التأديبي<sup>2</sup>. ويعرف التحقيق التأديبي على أنه : مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفق الشكل الذي يتطلبه القانون ، وتهدف إلى البحث ومعرفة الأدلة التي تساعد على كشف الحقيقة من أجل تحديد الواقع المبلغ عنه واثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل خطأ تأديبيا أم لا ، وكذا معرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو تبرئته. كما يعرف على أنه لا جزاء دون تحقيق ، بحيث لا يحتاج إلى نص قانوني من المشرع لتقريره ، فقد أوجبت أغلبية التشريعات الوظيفية أن يتم التحقيق مع الموظف قبل مسأئلته ، كما استقر القضاء على بطلان الجزاء الذي لا يسبقه تحقيق أو سماع أقوال ودفاع الموظف .

<sup>1</sup> - حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014، ص 81.

<sup>2</sup> - إسماعيل أحفيظة إبراهيم ، (الضمانات التأديبية للموظف في مواجهة الإدارة) ، مجلة العلوم القانونية والشرعية، عدد 6، جامعة الزاوية، كلية القانون، الجزائر، ص 189.

تعتبر المواجهة إجراء أساسي لتوقيع العقوبة على المخالفين، وتعني المواجهة إخطار الموظف الذي ارتكب مخالفة بما هو منسوب إليه من أخطاء بمختلف الأدلة التي تثبت حدوث الوقائع، حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره. وتكون المواجهة بإعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه كونها ضماناً لذلك و أنها أمر ضروري يقتضيه سير الإجراء التأديبي.

فقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التأديبية بإبلاغ الموظف ومواجهته بالأخطاء المنسوبة إليه في آجال 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية طبقاً للمادة 167 من الأمر 03/06<sup>1</sup>.

كما يشترط المشرع للمواجهة ضرورة اطلاع الموظف على ملفه الشخصي وكافة أوراقه وهذا ما أكدته المادة 167 من الأمر 03/06 السابقة الذكر.

ولاكتمال شروط إجراءات المواجهة فلا بد من ضمان حق الدفاع والذي هو حق طبيعي معترف به لكل موظف ارتكب خطأ حتى وإن لم ينص عليه القانون لأنه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة ويعتبر من الحقوق المقدسة.

## 2\_ : الإجراءات المقترنة لاتخاذ القرار التأديبي

يجب على الإدارة أو السلطة صاحبة الاختصاص بتأديب الموظف بسبب خطأ وظيفي أثناء اتخاذ القرار التأديبي، إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر وذلك بمجرد ارتكاب الموظف للخطأ ومعاينته، و بالرجوع إلى نص المادة 166<sup>2</sup> من الأمر 03/06 نجد أنها تؤكد على وجوب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من طرف

<sup>1</sup> - تنص المادة 167 من الأمر 03/06 على أن: " يحق للموظف الذي تعرض للإجراء التأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى".

<sup>2</sup> - تنص المادة 166 من الأمر 03/06 على أن: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ"



الإدارة أو السلطة التي لها صلاحية تأديب الموظف المتهم بخطأ وظيفي، في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

وينعقد المجلس التأديبي بعد تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه قبل خمسة عشرة ( 15 ) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه بوصول استلام.

يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء والمختصة كمجلس تأديبي ، تمثيله من قبل مدافعه في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية ، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبل الموظف.

ومن الإجراءات الجوهرية التي يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين إتباعها حتى يكون قرارها صحيح غير معيب هي:

#### أ- استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء:

ونشير في هذا الصدد إلى أن رأي اللجنة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية غير إلزامي باعتبار أن تأديب الموظف من أهم السلطات التي يتم تقريرها للرئيس الإداري فهو بذلك اختصاص أصيل يمارسه الرؤساء على أشخاص رؤوسهم بشرط تسبيب القرار الإداري ، بينما رأيها في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة إلزامي طبقا لنص المادة 166 من الأمر 03<sup>1</sup>/06.

ونجد الإطار القانوني للقاعدة الإجرائية التأديبية كرسه الأمر 03/06 من

خلال المادة 165 بنصها: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي. " والتي يجب أن تبت في

<sup>1</sup> محمد فتوح عثمان ،(مدخل إجراءات المحاكمة التأديبية)،مرجع سابق .

المسألة المطروحة عليها في أجال لا تتعدى خمسة وأربعين ( 45 ) يوما ابتداء من تاريخ إبلاغها.

### ب- تبليغ القرار للموظف المعني:

ويعرف هذا الإجراء على أنه الطريقة أو الوسيلة التي يعلم بموجبها المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه ، وبالرجوع لنص المادة 172 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على ضرورة تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية بنصها " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجال لا تتعدى ثمانية ( 8 ) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار... " ، كما بينت المادة بأن هذا القرار يحفظ في الملف الإداري للموظف بعد تبليغه بنصها، ويحفظ في ملفه الإداري..."

### الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية :

إن الإجراءات التأديبية هي القواعد الإجرائية التي يكون مضمونها القانون التأديبي الذي يطبق على مجموع الموظفين العاملين بالدولة ، وما يؤكد ذلك هي مجموعة القواعد التي تتحكم في الإجراءات التأديبية طيلة مراحلها المختلفة ، وهي قواعد مختلفة عن تلك التي تحدد الخطأ التأديبي وبالرغم من ارتباط الإجراءات التأديبية بالخطأ التأديبي التي توقعه السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والتي توصلت إليه من خلال هذه الإجراءات فإن هذه الأخيرة تقوم على مجموعة من القواعد غير تلك التي تحدد تعريف الخطأ التأديبي والتي من خلالها تتحدد الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية.

### المطلب الثاني: خصائص إجراءات تأديب الموظف العمومي:

تتميز القواعد الإجرائية الخاصة بتأديب الموظف العمومي بخصائص معينة

يمكن إجمالها فيما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> إسماعيل أحفيظة إبراهيم، (الضمانات التأديبية للموظف في مواجهة الإدارة)، مرجع سابق.

## الفرع الأول: القواعد التأديبية من حيث الطبيعة القانونية الموضوعية

### والإجرائية:

#### أولاً: القواعد التأديبية من حيث الموضوع:

يترتب على الطبيعة القانونية للقاعدة الإجرائية أنها ذات صفة أمره تتضمن أمر القيام بعمل أو النهي من سلوك معين، وقد تكون مكملة أو محددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى كما لها الصفة العمومية والتجريد، فإذا كان المخاطبون بأحكام هذه القواعد هم الموظفون العموميون المتابعون تأديبياً، فذلك لا يؤثر في كونها قواعد عامة ومجردة، فهي ليست موجهة لأشخاص معينين بل إلى فئات غير محدد أفرادها ويتواجدون في مواقف واقعية معينة<sup>1</sup>.

#### ثانياً: القواعد التأديبية من حيث الإجراءات:

لا تتمتع القواعد الإجرائية التأديبية بطبيعة بحتة وموحدة، فهي إجرائية في طبيعتها، ذلك أنها تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب وبالتالي تتناول سير أعمال المتابعة التأديبية، وبالتالي فقد تتضمن القواعد الإجرائية التأديبية قواعد من طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية، ويمكن أن تكون في قانون الإجراءات المدنية والإدارية أو قانون الإجراءات الجزائية، أو في القانون المدني أو الدستوري وغيرها، فالعبرة في تحديد القاعدة بوظيفتها، وليس بالقانون الذي ينص عليها.

#### الفرع الثاني: القواعد التأديبية قواعد تنظيمية وقواعد ذات جانبيين :

##### أولاً : القواعد التأديبية قواعد تنظيمية:

لنفاذ الإجراءات التأديبية يجب أن تراعى فيها تطبيق كافة الشروط والقواعد التنظيمية، وإذا تخلف أي شرط منها ترتب على ذلك بطلان الإجراءات وبالتالي بطلان

<sup>1</sup> - مولوة فاطمة، مرجع سابق، ص 157.

القرار الصادر عن الإدارة أو السلطة التي لها اختصاص المتابعة التأديبية، وبالتالي فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية.

**ثانيا: القواعد التأديبية قواعد ذات جانبين:**

تقرر حق أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو لمجلس التأديب مما يقابلها من التزامات على عاتق الطرف الثاني في ذات الوقت، سواء على الموظف أو من يمثله كالشهود أو غيره<sup>1</sup>.

**الفرع الثالث: القاعدة الواحدة وتعدد النصوص وقابلة للتفسير:**

**أولاً: القاعدة الواحدة وتعدد النصوص :**

تتشابك وتتشعب القواعد الإجرائية التأديبية في عدة نصوص قانونية، ولا يلزم وجود موضوعها في نص واحد، ولكن دائماً ما تكون القاعدة هي واحدة فنجد القاعدة الواحدة في الدستور ونجد النصوص المكملة في قانون الإجراءات الجزائية أو قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

**ثانيا: القاعدة الإجرائية التأديبية قابلة للتفسير:**

إن تفسير القاعدة الإجرائية التأديبية هو البحث عن معناها الحقيقي وإظهار الإرادة الحقيقية للمشروع المتضمنة في القاعدة من الوجهة الموضوعية، إذ أن القانون ينفصل عن الإدارة بمجرد إصداره ويصبح له كيان مستقل، هذا ووجوب القاعدة مرتبط بوجود سبب منشئ لها والتفسير قد يكون تشريعياً أو قضائياً أو فقهيّاً<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق ذكره فالإجراءات التأديبية هي مجموعة من القواعد التي

تضبط وتحدد شروط المتابعة التأديبية للموظف العمومي الذي ارتكب خطأ وظيفياً يستحق المتابعة بشأنه منذ لحظة وقوع الخطأ إلى غاية صدور القرار التأديبي.

<sup>1</sup> - مولوة فاطمة، مرجع السابق، ص 158.

<sup>2</sup> - مولوة فاطمة، نفس المرجع، ص 158.

### المبحث الثاني: عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب

يعتبر العزل بسبب إهمال المنصب، أخطر إجراء إداري يمكن أن يتعرض له الموظف خلال مساره المهني، مما استدعى تنظيمه عن طريق المرسوم التنفيذي 321/17 وذلك من خلال وضع المشرع لمجموعة من الضوابط والضمانات، التي تكفل حماية الموظف من تعسف الإدارة العامة، وخطورة العزل بسبب إهمال المنصب كإجراء صارم يترتب عليه قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة وكذا منعه من حق التوظيف من جديد بعد عزله من الوظيفة<sup>1</sup>.

وعليه ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى مفهوم وضعية إهمال المنصب ضمن المطلب الأول لنعرج على الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب ضمن المطلب الثاني لنختم بحالات انتفاء وضعية إهمال المنصب كمطلب ثالث.

#### المطلب الأول: مفهوم وضعية إهمال المنصب:

إن البحث في وضعية إهمال المنصب كسبب لعزل الموظف يتطلب الوقوف على المعنى الحقيقي والدقيق لهذه الوضعية ، باعتبارها أساس توقيع العزل والسبب المباشر لتطبيقه ، لذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى المقصود بوضعية إهمال المنصب في الفرع الأول ، وشروط تحقق وضعية إهمال المنصب في الفرع الثاني.

#### الفرع الأول: المقصود بوضعية إهمال المنصب :

حالة إهمال المنصب هي التغيب لمدة خمسة عشر ( 15 ) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، وهذا حسب نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 الذي يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

<sup>1</sup> - مقيمي ريمة، (النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب)، مجلة دفا تر السياسة والقانون، م ج 13، عدد 01، 2021، ص 152.

وكان مجلس الدولة الجزائري عرف التخلي عن المنصب، هو نتيجة التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول وينجر عنه قطع علاقة العون بالمصلحة بدون الاحترام الإيجابي للإجراء التأديبي<sup>1</sup>، وبهذا التعريف يدخل ضمن وضعيات التخلي المنطوية تحت مفهوم إهمال المنصب كل حالات التوقف عن العمل دون سبب قانوني مقبول، ومنها حتى تلك التي تنتج عقب انتهاء وضعيات قانونية يكون فيها الموظف متوقفا عن الخدمة كحالة الاستيداع والانتداب والأمومة والعطل، والتي تفرض التحاق الموظف أو الموظفة بمنصبهم في اليوم الموالي لانتهاء كل وضعية، والأمر كذلك في حالة الاستقالة من المنصب والتي لا تكون مقبولة إلا بعد التأشير على طلب الاستقالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وعليه أي توقف عن العمل بعد إيداع طلب الاستقالة ودون الحصول على قرار بقبولها من السلطة المختصة يعتبر بمثابة تخلي عن الخدمة دون سبب مقبول، مما يجعل الموظف المعني في حالة إهمال المنصب إذا استمر التخلي عن المنصب لمدة 15 يوما<sup>2</sup>.

إن المقصود بإهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة 15 يوم متتالية دون مبرر هو الغياب دون علم وموافقة الإدارة، فإذا كان الغياب لمدة تزيد عن 15 يوم متتالية قد تم بعلم وموافقة الإدارة فلا يشكل سببا لصدور قرار العزل لأنه بمثابة غياب مبرر كأن يطلب الموظف تكويننا وتوافق عليه الإدارة أو غيابه 30 يوم بسبب أداء مناسك الحج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - غربي أحسن، ( عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب )، مجلة دراسات وأبحاث- المجلة العربية للعلوم

الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، م ج 10، ع 2018/09/03، السنة العاشرة، ص 417

<sup>2</sup> - مكي عماد، ( ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري )، مجلة القانون العام

الجزائري والمقارن، م ج 5، ع 1، 2019، ص 113

<sup>3</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 420

يترتب عن كل غياب غير مبرر للموظف لمدة تتجاوز 48 ساعة إهمال المنصب، حيث يوجه للموظف المعني تنبيهه، أي اعدار، مع إشعار بالتسليم ليلتحق بعمله وإذا لم يستجب بعد انقضاء مدة 48 ساعة من تسلمه رسالة الأعدار، تحال الوضعية على اللجنة المتساوية الأعضاء

وجاء المنشور رقم 1024 المؤرخ في 1993/12/21 المتعلق بالإجراءات الخاصة الموجهة للموظفين المتخلين عن مناصب عملهم، فيكون بإرسال اعدارين، الأول والثاني في خلال 48 ساعة إلى آخر عنوان معروف به الموظف مؤشر عليه من مصالح البريد، وخلال توقيف المعني بالأمر لا يتقاضى أي راتب ما عدا المنح تطبيقا للمادة 130 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23.

وبعد مرور مدة شهرين من تاريخ التوقيف ولم يلتحق بعمله، يترتب على ذلك العزل، وفي حالة ما إذا قدم الموظف طلبا للإعادة إلى منصبه خلال فترة توقيفه عن العمل، يمكن أن يعاد إدماجه بعد أخذ رأي اللجنة التأديبية التي تنتظر في وضعيته تطبيقا للنصوص السارية المفعول، ولكن إذا قدم طلب الرجوع إلى منصب عمله بعد مرور فترة التوقيف عن العمل أو بعد العزل للتخلي عن المنصب فإن وضعيته لا يمكن أن تعرض على اللجنة التأديبية إلا إذا برر غيابه لقوة قاهرة .

وفي هذه الحالة الأخيرة للإدارة واللجنة التأديبية التحقق من الأسباب التي قدمها الموظف، وذلك إما لتأكيد قرار العزل أو لتأجيله، وتعتبر فترة الغياب غير مؤداة ، ولا تستحق أجرا<sup>1</sup>.

وبحسب نص المواد ( 4،6) من المرسوم التنفيذي 321/17، فإن الاعذار يبلغ للموظف المعني شخصيا، عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع

<sup>1</sup> - نورة حسين، (تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري)، المجلة العربية للإدارة، م ج 38، ع 1، مارس 2018، ص 232

الإشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وتعتبر مسألة إثبات التخلي عن المنصب من المسائل المهمة والتي يقع عبء الإثبات فيها على الإدارة التي عاينت الغياب وذلك بموجب وثيقة مكتوبة تحفظ في ملف الموظف المعني، وفي المقابل يثبت الموظف الدليل والمبرر الشرعي عن غيابه حيث قضى مجلس الدولة الجزائري في إحدى قراراته بخصوص الحالة الأولى ما يلي: "حيث أنه يتبين مما سبق ذكره أن المستأنف كان في حالة إهمال منصب عمله وأنه لم يلتحق بثانوية كولين موحوس ببرج الكيفان والدليل عن ذلك الإرسالية المؤرخة في 1995/12/06 والتي تثبت بأنه لم يلتحق بالمنصب المعين فيه بموجب القرار رقم 82/143 المؤرخ في 1982/12/15 وأنه لم ينصب بحيث أنه لا يوجد له أي آثار سواء كان في سجل محاضر التنصيب أو في السجلات المالية المتواجدة لدى المصلحة، حيث ثابت من خلال هذه الوقائع أن المستأنف كان في حالة إهمال منصب عمله<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني : شروط تحقق وضعية إهمال المنصب :

من خلال نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يتبين أنه لا يمكن إعتبار الموظف العمومي في وضعية إهمال المنصب إلا إذا توافرت مجموعة من الشروط وهي كما يلي<sup>2</sup> :

#### أولا : أن يكون الموظف في وضعية خدمة:

نصت المادة 2 من المرسوم السالف الذكر على أنه يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة ، أي أنه يعمل فعليا داخل مؤسسة أو الإدارة التي

<sup>1</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 420-421.

<sup>2</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،مرجع سابق ،ص78.



ينتمي إليها ، وعليه فإن الموظف الذي يكون في وضعية قانونية أساسية أخرى ( كالاستيداع ، الخدمة الوطنية ، الانتداب ... ) ، لا يمكن اعتباره في وضعية إهمال المنصب ، وعند إنتهاء المدة المقررة قانونا لهذه الحالات ، يجب على الموظف أن يعود إلى وضعية الخدمة وإلا أعتبر في وضعية إهمال لمنصبه ، وبالتالي تتخذ الإدارة المختصة إجراءات العزل ضده.

### ثانيا : غياب الموظف عن منصب عمله:

لقد خول كل من الأمر رقم 03/06 والمرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، للسلطة الإدارية المختصة اللجوء إلى تطبيق وضعية إهمال المنصب وعزل الموظف العمومي ، في حال تغيبه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية ، ومن أجل إثبات وتطبيق نظرية التخلي عن المنصب ، يجب على الإدارة صاحبة الاختصاص أن تتأكد في الغياب الجسماني للموظف ، أما إذا كان حاضرا ويرفض ضمان القيام بالخدمة ، فلا يمكن إعتبره في حكم المتخلي عن المنصب ، وفي هذه الحالة يخضع للنظام التأديبي المعمول به، وذلك على أساس عدم تنفيذ المهام الموكلة إليه ، و عليه لا يمكن عزله من تعداد المستخدمين تطبيقا لنظرية التخلي عن المنصب<sup>1</sup>.

### ثالثا : ألا تقل مدة الغياب عن خمسة عشرة (15) يوما متتالية :

يشترط في التغيب المؤدي لوضعية اهمال المنصب ان يكون لمدة لا تقل عن خمسة عشرة (15) يوما متتالية ، كما يجب ان تكون فترة الغياب مستمرة ودون انقطاع ، و تحسب مدة الانقطاع للموظف الموجود في عطلة ابتداءا من اليوم الموالي لانتهاه عطلته ، اذا صادف هذا اليوم عطلة رسمية احتسب الانقطاع من اليوم التالي مباشرة

<sup>1</sup> \_مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د م ج ، ط 2010 ، ص 335.

للعطلة<sup>1</sup>، كما تحسب مدة الانقطاع و بنفس الطريقة بالنسبة للموظف الموجود في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية السالفة الذكر.

#### رابعاً : ألا يكون للموظف مبرر مقبول للغياب :

إن الغياب الذي يؤدي إلى وضعية إهمال المنصب هو الغياب الذي يتم دون عذر مشروع ، وعليه إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة يوماً متتالية أو أكثر وكان له مبرر مقبول ، ففي هذه الحالة لا يعتبر مهملًا لمنصبه ، ومن ثم لا يمكن تطبيق وضعية إهمال المنصب عليه ، ويعتبر المبرر مقبولاً ، حسب نص الفقرة الثانية من المادة 2 من المرسوم السالف الذكر إذا كان متعلقاً بمانع أو حالة قوة القاهرة ومثبت قانوناً ، ويكون المبرر غير مقبولاً إذا لم يكن متعلقاً بالمانع أو حالة القوة القاهرة ، وفي هذه الحالة يتم إثبات وضعية إهمال المنصب ويصدر قرار العزل .

#### خامساً : إعدار الموظف :

هذا ما أكدته المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، التي ألزمت الإدارة المختصة على إتخاذ إجراء الإعدار قبل إصدار قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، وعليه فإنه لا يمكن إثبات وضعية إهمال المنصب إذا لم يتم إعدار الموظف أصلاً أو لم يتم تبليغه به وفقاً للكيفيات المحددة في المرسوم التنفيذي المذكور ، وفي حالة إصدار الإدارة لقرار العزل دون مراعاة هذه الكيفيات يعتبر قرارها باطلاً وعديم الأثر.

#### المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب :

بالعودة إلى الأمر 03/06 يتبين عدم إدراجه لوضعية إهمال المنصب ضمن تقسيمات الأخطاء المهنية ، وهذا ما يستلزم تحديد الطبيعة القانونية لهذه الوضعية من

<sup>1</sup> \_ أبو زيد محمد عبد الحميد ، دوام المرافق العامة ، دار النشر العربية ، ط 1 ، مصر ، 1995 ، ص 150.

خلال توضيح أنها خطأ مهني يشكل إخلالا بالواجبات الأساسية للموظف العمومي ،  
ومن ثم الوقوف على الأركان أو العناصر التي يقوم عليها .

### الفرع الأول : إهمال المنصب إخلال بالواجبات المهنية:

إن غياب الموظف عن منصب عمله دون سابق إعلام ، ودون تعبير عن  
رغبته في الرجوع إلى عمله بعد إعداره ، إنما يخل بواجبين أساسيين هما :

#### أولا : الإخلال بواجب القيام الخدمة :

إن تنفيذ المهام المسندة إلى الموظف تعتبر من الواجبات الأساسية التي  
يخضع لها الموظف ، ذلك أن كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول  
عن أداء المهام الموكلة إليه<sup>1</sup> ، وإن امتنع عن ذلك يصبح في وضع قانوني يترتب  
عليه عقوبات تأديبية ، وبالتالي يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه وفي الوقت  
والمكان المخصصين لذلك ، وهذا هو الواجب الجوهرى الأول على كل موظف<sup>2</sup>.

إن إخلال الموظف العمومي بواجب المحافظة على أوقات العمل عن طريق  
عدم إنتظامه في الحضور كالتأخر أو الإسراف في الغياب عن طريق تكراره دون مبرر  
شرعي يعتبر من الأخطاء والتصرفات التي تستوجب المعاقبة عليها تأديبيا.  
مما سبق ذكره وبما أن وضعية إهمال المنصب تتحقق عن طريق الغياب  
المستمر أو المتتالي فهي بذلك تشكل إخلال بواجب القيام بالمهام.

#### ثانيا : الإخلال بواجب الطاعة :

إن الإخلال بواجب الطاعة يشكل خرقا للقانون وتهديدا لسير المرفق العام ،  
لذلك تأتي قواعد المسؤولية لتعاقب الموظف المخل بهذا الواجب وتوقع عليه الجزاء  
المناسب ، فالإخلال بواجب الطاعة لا تقتصر صورته على مجرد عصيان أوامر

<sup>1</sup> المادة 47 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> محارب علي جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، د م ج ، مصر ، 2004 ، ص 370 .

المسؤول ، إنما يشمل صورة اخرى أهمها ترك العمل والإنقطاع عنه ، حيث استقرت أحكام مجلس الدولة الفرنسي على أن الإنقطاع عن العمل يشكل مخالفة تأديبية للخروج عن واجب الطاعة مما يستوجب الجزاء.

### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي في إطار المرسوم التنفيذي رقم

321/17 :

يمكن إستخلاص هذه الأركان من خلال نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي

رقم 321/17 وهي كما يلي :

#### أولاً\_الركن الشخصي:

من المعلوم أن الخطأ التأديبي لا يمكن أن يقع إلا إذا كان من ورائه موظف عمومي ، خاضع لقانون الوظيفة العمومية ، وهذا ما لمحت إليه المادة 2 في فقرتها الأولى من المرسوم السالف الذكر بنصها على انه " يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشرة ( 15 ) يوما متتالية ، على الأقل ، دون مبرر مقبول."<sup>1</sup>

ويستفاد من نص المادة أن وضعية إهمال المنصب لا تطبق إلا على

الموظف الموجود في حالة خدمة.

#### ثانياً\_الركن المادي:

ويتجلى الجانب المادي للخطأ التأديبي لوضعية إهمال المنصب في غياب الموظف عن العمل لمدة لا تقل عن خمسة عشرة (15) يوما متتالية دون مبرر شرعي مقبول ، ويقع عبء إثبات غياب الموظف على الإدارة بما أنها ملزمة بإعذاره ، وهذا

<sup>1</sup> \_المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، ج ر ، عدد 66 ، ص 11 .

ما أكدته المادة 2 السابقة الذكر ، ومن ثم فإن الغياب المتتالي هو الواقعة التي تشكل الركن المادي لوضعية إهمال المنصب وهو ركنا أساسيا للخطأ التأديبي<sup>1</sup>.

### ثالثا\_الركن المعنوي:

يعتبر الركن المعنوي أيضا ركنا أساسيا في الأخطاء التأديبية ، وهو عبارة عن إتجاه إرادة الموظف إلى القيام بالفعل الإيجابي أو السلبي الذي يؤدي إلى إحداث الخطأ الوظيفي.

وبالرجوع إلى المادة السالفة الذكر يستخلص أن الركن المعنوي لوضعية إهمال المنصب مفترض ، كما سبق تبيانه ، فالتشريع لم يعتد بإرادة أو بقصد الموظف من الغياب وإنما يفترض وجود رغبة واضحة لدى الموظف في قطع صلته بإرادته بعدم العودة إلى منصب عمله بعد إعداره ، ومن هنا يتضح أن الركن المعنوي وبالرغم من أنه مفترض إلا أنه عنصر أساسي في إثبات وضعية إهمال المنصب .

### المطلب الثالث: حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب

حدد المشرع الجزائري من خلال المادة 02 ضمن الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب، والتي جاءت على سبيل المثال لا الحصر بنصه:«... كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة المعني، مثبتين قانونا، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي<sup>2</sup>:

- الكوارث الطبيعية،
- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير،
- المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

### الفرع الأول: الكوارث الطبيعية

<sup>1</sup> يحي سهل قاسم علي ، فصل الموظف العام "دراسة مقارنة" ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، تخصص إدارة ومالية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2005 ، ص 82.

<sup>2</sup> المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 ، مرجع سابق.

يتعرض الموظف أثناء تأديته للمهام المسندة إليه أو أثناء مساره المهني إلى العديد من الأحداث والأمور غير المتوقعة، تجعله معرضا إلى إهمال منصبه رغما عنه، وبالتالي يتعرض إلى مساءلته التأديبية من طرف السلطة المختصة، وهذا ما يجعله مهددا بالعزل من وظيفته بسبب ذلك، ولأن إهمال منصبه يعود بنتائج سلبية ووخيمة على المرفق العام تعرقل سيرورته وتعطل الخدمات المقدمة من طرفه.

وقد نص المشرع الجزائري على حالة الكوارث الطبيعية كما سبق ذكره ضمن المادة 02 من الفقرة 02 حيث أكد عليها كحالة لإبقاء وضعية إهمال المنصب من أجل ضمان حقوق الموظف من الضياع. وبالرجوع لنص المادة 127 من القانون المدني الجزائري<sup>1</sup> نجدها تنص على أن: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر"، وقد حصر المشرع القوة القاهرة في الكوارث الطبيعية حيث ربطها بصفة واحدة هي الظروف الطبيعية إن دل على شيء فإنما يدل على كونها الحالة الغالبة على أرض الواقع، وتتمثل الكوارث الطبيعية في الزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير... بشرط إثباتها من قبل السلطات الإدارية المعينة عادة ما تسلم شهادة إدارية تثبت تعذر التحاق المعني بمنصب عمله بسبب كارثة طبيعية وذلك في إطار صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي<sup>2</sup>.

وترتبط القوة القاهرة بالكوارث الطبيعية حسب المرسوم التنفيذي 321/17 وتعتبر سهلة الإثبات بما أن خبرها وصددها بلغ أنحاء كبيرة في البلاد فلا لزوم على المدعي إثباتها، ويكفي أن يثبت وجوده في مكان الحادث وعدم تمكنه من دفعه، أما

<sup>1</sup> - القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل ويتم الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر، ع 31، 13 ماي 2007.

<sup>2</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 418-419.

بخصوص الحالات المماثلة والمستوفية شروط القوة القاهرة والتي لم يذكرها المرسوم وتدرج ضمن القوة القاهرة الناتجة عن الكوارث غير الطبيعية فان إثبات هذه الأخيرة يتعلق بالوقائع المادية وتتم بكافة الوسائل الممكنة قانونا كالقرائن وشهادة الشهود<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: حالة المانع كمبرر مقبول لإهمال المنصب:

حددت المادة 2 السابقة الذكر القوة القاهرة والمانع باعتبارهما حالتين تنتفي بموجبهما وضعية إهمال المنصب ولم تميز بينهما ، غير أنه واستخلاصا من هذه المادة أن ما يميز حالة المانع عن القوة القاهرة ، هو أن القوة القاهرة غير مرتبطة بالموظف، فهي حالة خارجية تتسبب فيها قوى خارجية مثل قوى الطبيعة أو أحداث من صنع الإنسان ، أما المانع فهو حالة مرتبطة بشخص الموظف مباشرة مثل العجز البدني والمتابعات الجزائية ، ورغم هذا الاختلاف بين الحالتين إلا أن هناك تداخل بينهما فيما يخص بعض الأحداث مما يصعب تمييزهما وبذلك سيتم التطرق إليها كما يلي :

#### 1:العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير :

يمكن أن يصاب الموظف بمرض أو يتعرض لحادث خطير يؤدي به إلى عجز بدني يمنعه من التحاقه بمنصب عمله ، وفيما يلي نبين الحالتين وكيفية إثباتها :

أ-حالات المرض و الحادث الخطير:

قد يكون المرض بنوعيه قصير المدى والذي لا يتجاوز مدته 6 أشهر ، أو طويل المدى تتجاوز مدته 6 أشهر ويصل إلى مدة أقصاها 3 سنوات ، وينتج عن الإصابة بالمرض حق الموظف العمومي في الانقطاع عن ممارسة النشاط الوظيفي مؤقتا من خلال تمتعه بحقه في عطة مرضية ، ويترتب عن ذلك الانقطاع توقيف

<sup>1</sup> - المواد 333 و 334 من القانون 05/07، مصدر سابق

راتبه ، على أن يتم تعويضه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي في صورة أداء نقدي ، بالإضافة إلى تعويض نفقات العلاج بصورة أداوات عينية<sup>1</sup>.

إن الموظف الذي يتعرض إلى مرض أو حادث خطير سواء كان في إطار العمل أو خارجه ويتسبب له في عجز بدني يحول دون التحاقه بمنصب عمله لمدة 15 يوما متتالية على الأقل ، فان هذه الحوادث تنفي وضعية إهماله لمنصبه متى تم إثباتها، وهذا ما يستخلص من نص المادة 2 سابقة الذكر.

ولهذا يجب أن يكون العجز البدني مثبتا بشهادة طبية مؤشرة عليها، فان لم يثبت الموظف المبرر فان قرار العزل يكون قانونيا، ومثال ذلك قضية ع.ع ضد مدير التكوين المهني والتمهين ومن معه، حيث تم عزله بسبب إهمال المنصب، إلا أن هذا الأخير استأنف ضد قرار المحكمة الإدارية، مؤسسا ذلك على خرق في القانون، وصدر قرار مجلس الدولة بتأييد القرار المستأنف<sup>2</sup>. وملخص القضية أنه يجب إتباع الطرق القانونية لإثبات العطل المرضية وذلك بالتأشير عليها من قبل الضمان الاجتماعي.

ومن بعض التطبيقات لتسريح الموظف خطأ من طرف الإدارة بسبب التخلي عن المنصب القرار الصادر عن مجلس الدولة حيث ورد فيه: " من الثابت من أوراق الملف أن قرار التسريح قد اتخذ والمستأنف لم يتبع الإجراءات القانونية للتصريح به لدى صندوق الضمان الاجتماعي بل اعتبر المستأنف عليه في غياب غير مبرر واتباع

<sup>1</sup> \_جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، بن عكنون، الجزائر، 1984، ص 243.

<sup>2</sup> - قرار مجلس الدولة رقم 10497، قضية (ع.ع) ضد مدير التكوين المهني والتمهين ومن معه، الصادر بتاريخ 20/01/2004، مجلس الدولة، ع 5، ص 172.



الإجراءات التأديبية لينتهي بقرار العزل وبالتالي فإن قرار العزل قد اتخذ وعلاقة العمل موقوفة بحادث العمل ومن ثم فإن قرار العزل قرار باطل ومخالف للقانون<sup>1</sup>

### ب- إثبات العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير :

الواجب على الموظف المريض أو المصاب أن يصرح بحالته المرضية ويقدم تبريرا لها ، وفي الآجال المحددة قانونا أمام الجهة الإدارية المختصة ، ليتجنب إصدار قرار في حقه يتضمن العزل بسبب إهمال المنصب ، أو يطعن في القرار بعد صدوره. فلا يمكن للإدارة العمومية رفض استلام الشهادة الطبية مهما كانت الظروف ، وبعد استلامها يمكن للإدارة أن تعين طبيبا آخر لفحص الموظف في حالة شكها في الشهادة المقدمة ، وهذا ما أكدته المادة 203 من الأمر رقم 06-03 التي نصت على أنه "يمكن للإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا".

### الفرع الثالث: المتابعات الجزائية:

قد يتعرض الموظف خلال مساره المهني إلى متابعات جزائية تؤدي به الى عدم التحاقه بمنصب عمله ، مما يؤدي إلى إهمال منصبه فيقرر في حقه قرار العزل وعلى هذا الأساس سيتم توضيح الأسباب المؤدية إلى المتابعات الجزائية وأثارها :

#### 1- الأسباب المؤدية إلى المتابعة الجزائية :

نصت المادة 174 من الأمر 06-03 سالف الذكر على أنه " يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية ولا يسمح له ببقائه في منصبه " وبناء على نص هذه المادة أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية ، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين ، ذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها

<sup>1</sup> - قرار لمجلس الدولة الجزائري، رقم 055901 في 2010، غير منشور

- ‘  
 الوظيفة وتأثيرها عليها وتتأفها مع مهامه أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل ، فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه تستدعي من المفروض بل ضرورة توقيف الموظف هي:<sup>1</sup>  
 - إذا كان رهن الحبس أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه.  
 - إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها، وأعاونها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل.  
 - إذا أثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة ، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها .  
 - إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو اختلاس أو تبيد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبةها.

وفيما يخص تعارض وجود الموظف في منصب عمله مع حسن سير عملية التحقيق ، فهذا الوضع لا يتصور إلا في حالة ما إذا كان وجود الموظف العام في أماكن من شأنه أن يؤدي الى تغيير الأدلة أو يؤثر على الشهود.<sup>2</sup>

## 2- آثار المتابعات الجزائية :

إن المتابعة الجزائية يترتب عنها التوقيف التحفظي الذي يتم ابتداء من تلقي الهيئة المستخدمة اخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية وفي حالة عدم تلقيها اخطارا بذلك يكون من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية ، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - تعليمة رقم 267، مؤرخة في 19 ماي 2015، صادرة من وزارة الداخلية ، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن ق أ ع و ع (أنظر الملحق رقم 1)  
<sup>2</sup> - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر، 2003، ص 112.

أما فيما يخص الإجراءات المتخذة ضد الموظف محل المتابعات الجزائية ، فقد نصت المادة 174 من فقرتها الأخيرة : " وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا " .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك حالات وموانع أخرى تعتبر كمبرر مقبول إضافة إلى حالتها المانع المذكورتين في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 السالف الذكر على سبيل المثال قد تتحقق حالات أخرى ، ويكون بذلك للإدارة سلطة تقديرية في تحديدها ، ومن أمثلتها كأن يصدر قرار بمنع المسافرين من السفر إلى بلدهم بالنسبة لدولة انتشر فيها وباء معدي كجائحة كورونا وكان من بينهم بعض الموظفين كانوا يقضون عطلتهم السنوية هناك ، فالعائق الذي يحول دون التحاقهم بمناصب عملهم يرجع إلى القرار الصادر بمنع دخولهم إلى البلد ، ومن أمثلة حالة المانع كذلك غلق الدولة لحدودها في مواجهة مواطني بعض الدول تزيد عن 15 يوما متتالية ، مما لا يتمكن معه هؤلاء من الالتحاق بمناصب عملهم بعد انتهاء عطلتهم ، ومن أمثلتها كذلك أن يعود سبب الغياب عن العمل إلى أمر صادر عن السلطة التي تملك ذلك في الدولة التي سافر إليها ، حال بينه وبين العودة إلى بلده ومباشرة عمله فيها ، كسحب جواز سفره من قبل سلطات بلده مثلا .

فالمتابعات الجزائية التي تكون مبررا مقبولا للموظف هي تلك المتابعة التي لا تسمح للموظف بالالتحاق بوظيفته كأن يودع في الحبس أو يكون تحت تدبير تحديد الإقامة، فهذه الحالة خاصة بالمتابعات الجزائية فقط ولا تتعلق بالحكم الجزائي السالب للحرية، وتثبت من خلال تقديم الوثائق، التي تثبت المتابعة القضائية في حق الموظف، كأن يقدم نسخة من استدعاء الجهة المختصة مثلا<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 157.

وعلى هذا لم يحدد ويحصر المشرع المبررات المقبولة، بل ذكرها على سبيل المثال، وبالتالي فيمكن للموظف تقديم أي مبرر آخر ويبقى للإدارة تقدير قبول المبرر من عدمه، ذلك أن المقصود من إهمال المنصب عن طريق التغيب لمدة 15 يوما متتالية بدون مبرر هو الغياب دون علم وموافقة الإدارة<sup>1</sup>.

وتبدأ إجراءات متابعة إهمال الموظف لمنصب عمله بمجرد معاينة الغياب ليومين متتالين، وعليه فاحتساب الغياب يبدأ من أول يوم للغياب وليس من آخر يوم عمل، فقد يوافق آخر يوم عمل إلى نهاية الأسبوع أو عطلة، وينقطع سبب اللجوء إلى إجراء العزل التحاق الموظف بمنصب عمله قبل انقضاء أجل 15 يوم متتالية من الغياب استجابة للاعذارين الموجهين إليه من الإدارة.

<sup>1</sup> كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ،مرجع سابق ،ص23.

## خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا للفصل الأول خلصنا إلى أن تأديب المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية معناه معاقبة العون لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، ومقابل سلطة التأديب الممنوحة للإدارة فإنه يجب الحرص على أن تكون هذه السلطة طبقا لإجراءات تخول العون المتربص حماية قانونية في مواجهة كل تعسف.

كما تتميز إجراءات تأديب الموظف بالعديد من الخصائص وهي أن القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية، إجرائية، تنظيمية، كما أن قواعدها ذات جانبيين إضافة إلى أن القاعدة الواحدة وتعدد النصوص.

وبالرغم من اعتبار العزل حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية ، إلا أنه شهد تذبذبا من استعماله التشريعي والقضائي عبر مختلف المراحل التي عرفها قطاع الوظيفة العمومية الجزائري .

وبصدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يمكن القول أن مصطلح العزل تميز بالاستقرار والثبات في ظل هذا الأخير ، بحيث أصبح يعنى بسبب واحد فقط وهو إهمال المنصب والذي لا يتحقق إلا بالغياب المستمر لمدة 15 يوما على الأقل .

وتأكيدا على هذا الاستقرار وبغية إزالة الغموض على إجراء العزل بسبب إهمال المنصب ، وكذا تقييد سلطة الإدارة في اتخاذه ، تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المحدد لكيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ، والذي تم بموجبه إعطاء تعريف لإجراء العزل وتكليفه على أنه إجراء إداري تتخذه السلطة المختصة دون أي ضمانات تأديبية وذلك عن طريق تحديد مفهوم وضعية إهمال المنصب ، كما

تم تحديد من خلاله المقصود بالمبرر المقبول والحالات التي يرتبط بها ، وهي الحالات التي تنتفي بموجبها وضعية إهمال المنصب .

# الفصل الثاني

الضمانات والآثار المترتبة عن عزل الموظف في ظل

المرسوم التنفيذي رقم 321/17

**المبحث الأول : ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال**

**المنصب**

**المبحث الثاني : الآثار المترتبة على عزل الموظف**

**بسبب إهمال المنصب**

يعتبر إجراء تطبيق عقوبة العزل أخطر إجراء إداري يتعرض له الموظف الذي أهمل منصب عمله، هذا ما جعل المشرع الجزائري ومن خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 321/17 يحدد الضوابط الإجرائية والموضوعية التي تنظم عزل الموظف الذي أهمل منصب عمله.

لقد حدد ذات المرسوم السابق الذكر مجموعة من الضمانات للموظف في مواجهة قرار العزل، فنص على ضمانات تسبق قرار العزل، وأخرى معاصرة صدوره، وأخيرا ضمانات لاحقة لصدور قرار العزل ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى كل هذه الضمانات من خلال ثلاث مباحث.



### المبحث الأول : ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

يقع على عاتق الموظف القيام بكل المهام المرتبطة بمنصب عمله مقابل الراتب الذي يتقاضاه، فقد حدد المشرع الواجبات المفروضة عليه، كما نظم حقوقه، ومن بين الواجبات التزام الجدية في العمل وتفادي الغيابات، ولا سيما الغيابات غير المبررة، هذه الأخيرة التي رتب المشرع عليها عقوبات تصل إلى حد عزل الموظف في حال تجاوز غيابه 15 يوما متتالية دون عذر، فما هي الضمانات التي منحها المشرع للموظف المعزول بسبب إهمال المنصب؟، وللإجابة على هذه الإشكالية سنتطرق إلى الضمانات السابقة لقرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ضمن المطلب الأول، لنتناول في الثاني الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، لنخصص المطلب الثالث للضمانات اللاحقة لصدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>1</sup>.

### المطلب الأول : الضمانات السابقة لقرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

يتخذ قرار العزل -كأصل عام- بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية، ومع ذلك فهناك بعض الضمانات المقررة للموظف في الوظيفة العمومية في حالة إهمال المنصب، فقد نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 على أن: "يعد باطلا وعديم الأثر كل قرار عزل يتم بصفة مخالفة لأحكام هذا المرسوم"، فمن خلال هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري فرض بعض الضوابط الموضوعية والإجرائية الضرورية قبل توقيع قرار العزل من قبل السلطة الإدارية المختصة، وهذه

<sup>1</sup> سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، ع 02، جامعة جيلالي ليايس، سدي بلعباس، 2019، ص 67

الضوابط تعد بمثابة ضمانات ممنوحة للموظف المهمل لمنصب عمله في مواجهة تعسف الإدارة، إذ في حال مخالفة الإدارة لهذه الضوابط والقواعد يعتبر قرار العزل الصادر منها باطل وعديم الأثر مما يمنح للمعني ضمانة أخرى، وهي طلب إبطال قرار العزل<sup>1</sup>.

وتبرز الضمانات القانونية لعزل الموظف في حصره استثناء على حالة إهمال المنصب كحالة وحيدة تستوجب تلك العقوبة، وبالإضافة إلى هذه الضمانة يجب أن يتم العزل بعد إجراء الاعذار قانونيا.

#### الفرع الأول: إهمال المنصب كسبب وحيد لعزل الموظف:

يعتبر العزل من أخطر العقوبات التي يتعرض لها الموظف ، لذلك أحاطه المشرع بضمانات كبيرة منها أن السبب الوحيد لتوقيع هذه العقوبة إهمال الموظف للمنصب، وتظهر بشكل كبير من خلال هذه العقوبة جسامة جرم التخلي وإهمال المنصب، وذلك لما له من آثار كبيرة في سير المرفق العمومي بانتظام واطراد.

لقد حدد المشرع الجزائري المدة التي تعتبر تخلي وإهمال للمنصب مقدرة بخمسة عشرة (15) يوما، بالإضافة إلى إحاطة هذه المدة بضمانة أخرى وهي أن لا يكون للموظف عذر قانوني عن التغيب، كما يجب أن يكون الغياب طيلة هذه المدة متتاليا، أي دون انقطاع، لأن التحاق الموظف قبل اكتمال المدة يضع حدا لاتخاذ الإدارة لإجراءات العزل، ويعد الاعذار من أهم الضمانات التي منحها المشرع الجزائري للموظف (والعون المتربص) المهمل لمنصب عمله في مواجهة قرار العزل من

<sup>1</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 417.

الوظيفة، حيث يعتبره القضاء الإداري الجزائري إجراء ضروريا يتخذ قبل اللجوء إلى عزل الموظف بسبب التخلي عن المنصب.<sup>1</sup>

ومن الأسباب الحقيقية التي تبطل قرار العزل في حال تغيب الموظف لعذر مقبول، ومن أمثلة العذر المقبول التي قدمها المشرع على سبيل المثال لا الحصر<sup>2</sup>، والتي سبق التطرق لها:

- الكوارث الطبيعية، كالزلازل والبراكين والعواصف الثلجية والحرائق والأعاصير، يشترط إثباتها من السلطة الإدارية المختصة إذا ما تسلم شهادة إدارية من طرف رئيس البلدية.

- العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث والمثبت بشهادة طبية مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.

- المتابعات الجزائية التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي وهي سهلة الإثبات حيث يقدم المعني الوثائق التي تثبت المتابعات القضائية في حقه.

### الفرع الثاني: وجوب اعدار الموظف:

أشار المشرع الجزائري إلى الأعدار كإجراء قانوني لا بد منه في المادة 184 من الأمر رقم 03/06 والمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17، والمادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، ومن خلال هذه المواد يستنتج بأنه لا يمكن توقيع

<sup>1</sup> - مرجع نفسه، ص 421.

<sup>2</sup> - سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف مرجع سابق، ص 71

عقوبة العزل بسبب إهمال المنصب إلا بعد توجيه الاعتذار للموظف أو العون المتربص المتغيب عن منصبه.

وبعد الاعتذار إجراء إداري جوهري لا يمكن للإدارة الاستغناء عنه، كما لا يوجد بديلا له<sup>1</sup>، ويهدف إلى:

- إعطاء فرصة للموظف ليراجع سلوكه، ويقرر إراديا الرجوع إلى منصب عمله.
- تمكين الإدارة من معرفة موقف الموظف قبل اتخاذ قرار العزل.
- عدم مفاجئة الموظف بقرار العزل.
- تمكين الإدارة من تعويض المنصب شاغر مؤقتا حفاظا على مبدأ استمرارية المرفق العمومي.
- وتعتبر معاينة الغياب شرط أساسي سابق على الاعتذار وعلى صدور قرار العزل، حيث تلتزم الإدارة بكتابة تقرير معاينة غياب الموظف (أو العون المتربص)، والذي يعد من بين الإجراءات الشكلية، كما تلتزم بإيداع تقرير المعاينة في ملفه الإداري وفقا للمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17 التي تنص على أنه: "يتعين على الإدارة معاينة غياب الموظف الموجود في وضعية إهمال المنصب، بوثيقة مكتوبة تودع في ملفه الإداري".

<sup>1</sup> - المراسلة رقم 893، المؤرخة في 13/10/2015، الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري

ويشترط في الاعذار القانوني التبليغ الصحيح للإجراء عن طريق تبليغ المعني شخصيا عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>، كما يجب أن تشير هذه الرسالة التي تتضمن الاعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني، والمتمثلة في عزله وشطبه من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية في حالة ما إذا لم يلتحق بمنصب عمله<sup>2</sup>.

كما أنه يعتبر الاعذار قانونيا في الحالات التالية:

- 1 إذا رفض الموظف بمحض إرادته تسلم الإشعار باستلام الاعذار.
  - 2 إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الاعذار.
  - 3 عندما يتعذر تبليغ الاعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه.
- وتعتبر الملاحظة المدونة من طرف مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة بمثابة تبليغ، وذلك في الحالات المشار إليها سابقا<sup>3</sup>.

أما في حالة عدم استلام الاعذار من طرف المعني ويعاد الظرف إلى الإدارة وهو يحمل ملاحظة مثل: "لا يقيم في العنوان المذكور" أو "عنوان غير معروف" أو نحو ذلك، ففي هذه الحالة تعتبر هذه الملاحظة مع ختم البريد بمثابة دليل لإثبات التبليغ، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321.

<sup>1</sup> - سلطاني ليلة، مرجع سابق، ص 67

<sup>2</sup> - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321

<sup>3</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321

في حالة إهمال الموظف لمنصبه تقوم الإدارة بإجراءات تسبق توقيع عقوبة العزل عليه، وفي حالة عدم الاستجابة وتقديم مبرر مقبول توقع عليه هذه العقوبة.

### المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف بسبب

#### إهمال المنصب

إجراء العزل تتخذه السلطة المختصة بشكل انفرادي فهي ليست ملزمة باستشارة أي جهة ولا سيما اللجنة المتساوية الأعضاء لأنه ليس إجراء تأديبي، وان كان البعض يرى بأنه إجراء تأديبي، وعليه تتمثل الضمانات التي منحها المشرع بخصوص قرار العزل في ضمانة تسبب قرار العزل وأيضا ضمانة تبليغه للمعني تبليغا صحيحا من الناحية القانونية دون ضمانة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: تسبب قرار العزل

التسبب هو ذكر أو بيان الأسباب التي قام عليها القرار الإداري وهو يعد من البيانات الشكلية في القرار الإداري وبصفة خاصة في المحور المكتوب<sup>2</sup>، كما يقصد بالتسبب الجزاء التأديبي الذي يصدر عن الجهة التأديبية سواء كانت سلطة رئاسية أو محكمة تأديبية أن يكون مشتملا على الأسباب التي تبني عليها، وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع بل ان تسبب الجزاء التأديبي يعد في غاية الأهمية من الضمانات الضرورية إذ انه يسهل للقضاء مهمة مراقبة مدى مشروعية الجزاء التأديبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 423.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 2، دار الفكر العربي، 1991، ص 200، 207.

<sup>3</sup> - عبدالعزيز عبد المنعم الخليفة، الضمانات التأديبية، منشأة المعارف، ط 1، مصر، 2003، ص 231.

ويقصد بالتسبب أيضا: "الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري<sup>1</sup>، سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة، كما يعتبر من الضمانات الهامة في مجال المساءلة التأديبية، بل يعد من أعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية لا سيما في مجال الجزاء، ذلك أن التسبب من شأنه طمأنة الموظف بأنه قد عوقب عن الأخطاء التي نسبت إليه وأبدى دفاعه بشأنها، وبالتالي تتحقق أعمال رقابة الموظف على صحة القرار التأديبي بما يشتمل عليه هذا القرار من وقائع وأدلة، وقد يحمل الموظف على الإقناع بقرار الجزاء، ويساعد في تحقيق الغاية منه، ويسهل مهمة الموظف المتهم من أوجه الدفاع<sup>2</sup>.

وتبرز أهمية التسبب في قرار العزل فيما يلي:

- تسبب الجزاء التأديبي يلعب دورا أساسيا في الكشف عن حقيقة نية الإدارة والحالة الواقعية والقانونية التي يقوم عليها القرار، فالتسبب يعتبر أداة لتحقيق الصالح العام.
- تبيان الأسباب التي أدت بالإدارة إلى اتخاذ قرارها بالجزاء على الترتيب والتفكير في الأمر، يحول دون التحكم والعجلة في إصدار القرار، كما يسهل التسبب للقاضي مهمة مراقبة مشروعية القرار التأديبي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط 1، دار الأيتام للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص 358.

<sup>2</sup> - بوادي مصطفى، المرجع نفسه، ص 358.

<sup>3</sup> - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 594.

- التسبب أداة مهمة لممارسة الرقابة القضائية، فمن خلاله تستطيع المحاكم أعمال رقابتها على أسباب القرار التأديبي من حيث صحة الوقائع أو تكيف أو إخلال بالدفاع أو ملائمة.

ويعتبر تسبب قرار العزل أول ضمانة مقررة بعد صدور قرار العزل وهو ما نصت عليه المواد 03، 11 من المرسوم التنفيذي 17/321<sup>1</sup>، والتسبب هنا هو بمثابة الإفصاح عن الأسباب الواقعية والقانونية التي تبرر اتخاذ القرار، ويعتبر كل قرار عزل لم يتم تعليقه تعليلا كافيا وقانونيا باطل وعديم الأثر لوجود عيب في ركن الشكل والإجراءات، والتعليل هنا يعتبر شكل جوهري لأن المشرع اشترطه لمصلحة الموظف وليس لمصلحة الإدارة المصدرة لقرار العزل، كما أنه باعتبار قرار العزل صادر لغير صالح الموظف وبالتالي يجب تسببه وهذا طبقا لنص المادة 11 من القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20/02/2006<sup>2</sup>، التي جعلت تسبب القرارات الصادر لغير صالح المواطن مظهرا من مظاهر إضفاء الشفافية في تسيير الشؤون العمومية.

### الفرع الثاني: تبليغ قرار العزل

لا يسري القرار التأديبي في مواجهة الموظف المعاقب، ولا يترتب أثره إلا ابتداء من تاريخ العلم به عن طريق التبليغ<sup>3</sup>، ويعد تبليغ القرارات الإدارية -بما فيها

<sup>1</sup> - تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 17/321 على أن: "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول، إجراء إداري يتخذ بموجب قرار معطل من السلطة التي لها صلاحيات التعيين....."، كما تنص المادة 11 من نفس المرسوم على أن: "...بقرار معطل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية، ع 14، الصادرة في 2006/03/08

<sup>3</sup> - صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 145.



قرار العزل- إجراء وجوبي في المواد الإدارية وإجراء جوهري تحت طائلة البطلان، لذا أحاطه المشرع الجزائري بمجموعة من الضوابط من أجل المحافظة على حقوق الأطراف ووضع له جملة من الشروط حتى يكون صحيحا، حيث تنص المادة 96 من الأمر رقم 03/06 على أن: "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية...".

لقد ألزم المشرع الإدارة بتبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني شخصيا في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه، وذلك عن طريق البريد بواسطة رسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام، أو بأي وسيلة قانونية أخرى منصوص عليها في التشريع أو التنظيم المعمول بهما، حيث تنص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 321/17: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ توقيعه، وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 15<sup>1</sup> في المادة أعلاه، ويحفظ في ملفه الإداري"<sup>2</sup>.

وفي هذا الشأن قضى مجلس الدولة الجزائري بأنه يتعين على الإدارة إثبات التبليغ بصفة قانونية - والذي يمكن تطبيقه أيضا في حالة تبليغ القرار -، وذلك بواسطة وصل استلام موقع عليه من قبل الموظف المعني أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرفه، وعليه فإن تقديم نسخة من الإستدعاء موجه للموظف دون إثبات إستلامه من قبل الموظف غير كافي لإثبات إستدعاءه بصفة قانونية، وخاصة في المسائل التأديبية، حيث جاء في إحدى قراراته ما يلي: "حيث أن المستأنف عليه قدم

<sup>1</sup> - إن المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 17/321 التي تم الإحالة إليها ليست المقصودة، وإنما المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي التي تضمنت كيفية التبليغ.

<sup>2</sup> - بدري مباركة، مرجع سابق، ص 143.

في الملف نسخة من الاستدعاء المرسل إلى المستأنف بتاريخ 08 جوان 1999، لمثوله أمام لجنة التأديب لكن حيث أن الاستدعاء القانوني والرسمي المعني بالأمر لا بد أن يثبت بوصل استلام موقع عليه من طرف هذا الأخير أو بمحضر رسمي ممضي عليه من طرف المستأنف، وتقديم نسخة من الاستدعاء الموجه للمعني بالأمر دون إثبات استلامه من طرف هذا الأخير غير كافي لإثبات استدعائه بصفة قانونية.<sup>1</sup>

وبالرجوع لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 نجد المشرع الجزائري قد ألزم الإدارة بأن تضع وجوبا ملاحظة في تبليغ قرار العزل تعلم بها الموظف المعني بإمكانية أن يتظلم من قرار العزل لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2) يسري ابتداء من تاريخ تبليغه، كما لا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزله خلال هذا الأجل، وعليه وكما منح المشرع للسلطة المختصة صلاحية توقيع العقوبة على الموظف، فقد منح كذلك للعون المتربص ضمانات رفع التظلم الإداري ضد قرار العزل.

### المطلب الثالث: الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل:

بالإضافة للضمانات المقررة للموظف السابق ذكرها، فقد خص المشرع الجزائري قرار العزل بمجموعة من الضمانات الجوهرية الأخرى للاحقة لصدور القرار، وتتجلى في الطعن الإداري الذي يعتبر كمرحلة أولى ضمانة أولية للموظف في إطار رقابة الملائمة، وفي حال سكوت الإدارة عن الرد أو كان ردها سلبيا فيمكن للمتظلم أن يلجأ إلى القضاء كمرحلة ضمان ثانية في إطار رقابة المشروعية، عن طريق رفع

<sup>1</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 424.

دعوى قضائية أمام المحاكم الإدارية أو مجلس الدولة، ويكون ذلك في الآجال المحددة قانونا.

### الفرع الأول: التظلم الإداري

لم يعرف المشرع الجزائري التظلم الإداري مما فسح المجال للفقهاء للاجتهاد وإعطائه تعاريف كل حسب وجهة نظره، فقد عرفه عمار عوابدي بقوله: "طلب أو شكوى يتقدم به صاحب المصلحة يتظلم فيه من قرار إداري مس بمركزه القانوني، ويطلب من السلطات الإدارية المختصة أن تراجع القرار وتعيد النظر فيه، وذلك إما بسحبه أو إلغائه أو تصحيحه حتى تجعله أكثر تطابقا مع أحكام القانون والقرارات الإدارية"<sup>1</sup>.

وهناك من عرفه على أنه: "التظلم الإداري هو إجراء من الإجراءات الغير القضائية الذي يهدف إلى حل النزاعات بدون تدخل القاضي إلا في حالة الفشل فالإجراءات القضائية تدخل في الميدان"<sup>2</sup>

يعد التظلم وسيلة للرقابة الإدارية الذاتية، فمن خلاله تمارس الإدارة رقابتها الإدارية على التظلم الذي يقدمه المتربص خصوصا في حالة عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، وذلك بمراجعة قراراتها، إما بالتعديل، أو الإلغاء، أو السحب، ولم يعد التظلم كما كان سابقا في قانون الإجراءات المدنية شرطا إلزاميا لقبول دعوى الإلغاء،

<sup>1</sup> - عوابدي عمار، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 30.

<sup>2</sup> - محيو أحمد، المنازعات الإدارية، تر: فائز أنجق وخالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص 84.

وإنما أصبح جوازيا واختياريا<sup>1</sup>، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17 بقولها: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته".

وبالرجوع إلى نفس المادة السابق ذكرها نجد أن المشرع نص على أن التظلم يمكن أن يكون لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين من تاريخ تبليغه.

ويتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم تبرير لغيابه في نفس الآجال التي يسمح له فيها بتقديم التظلم وتدرس الإدارة هذا التبرير وكل الأدلة الثبوتية له، فإذا تبين لها أن المبرر مقبول وجب على الإدارة إلغاء قرار العزل، غير أنها تكون ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، غير أن رأي اللجنة غير ملزم للإدارة<sup>2</sup>.

يترتب على تقديم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 إلى ضرورة أن تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وذلك طبقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي 321/17، أما في حالة تقديم الموظف المتظلم لمبرر غير مقبول، ففي هذه الحالة تصدر الإدارة المتظلم أمامها قرارا برفض التظلم ولها أيضا أن ترفض التظلم في حالة عدم تقديم المتظلم أي

<sup>1</sup> - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 ص 124.

<sup>2</sup> - غربي أحسن، مرجع سابق، ص 425.

مبرر لغيابه، وكذلك في حالة تقديم مبرر خارج الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 من المرسوم التنفيذي 321/17، ففي هذه الحالة فالإدارة ليست ملزمة باستصدار رأي من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لرفض التظلم<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الطعن القضائي

بالإضافة إلى الضمانات الإدارية، فإن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة والغير العادلة، من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية، فحق المواطن في تحريك هذه الرقابة ضد أعمال الدولة بصفة عامة، وأعمال الإدارة العامة بما فيها سلطة إتخاذ العقوبات التأديبية بصفة خاصة، فهو حق مكفول في مختلف المواثيق والنصوص القانونية الوطنية<sup>2</sup>، والدولية.

وبالرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 321/17 نجد المشرع لم ينص على الطعن أمام الجهات القضائية، وبالتالي وجب العودة إلى الأحكام والقواعد العامة، ونجد أن التعديل الدستوري لسنة 2016 نص في المادة 161 على أنه: "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية".

يمكن للموظف الذي صدر في حقه قرار بالعزل، الطعن فيه عن طريق رفع دعوى الإلغاء، أمام الجهة القضائية المختصة والمتمثلة إما في المحكمة الإدارية أو

<sup>1</sup> - لحسين بن شيخ أث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، ج 2، دار هومة، الجزائر، 2018، ص 101.

<sup>2</sup> - المادة 08 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948.

مجلس الدولة وذلك حسب الجهة الإدارية التي أصدرت القرار - حسب قواعد الاختصاص المحددة بموجب المادتين 801 و 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية -، وميعاد رفع الدعوى هو أربعة أشهر ( 4 ) من تاريخ تبليغ القرار (المادة 829 قانون الإجراءات المدنية والإدارية) أو شهرين من تاريخ رفض التظلم، وذلك في حالة قيام الموظف بالتظلم قبل اللجوء للقضاء - وفقاً لأحكام المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية -، ويتعين على المدعي تأسيس دعواه على وجود عيب من عيوب المشروعية<sup>1</sup>.

يتعين على الطاعن أن يؤسس طعنه على وجود عيب من عيوب المشروعية الخمسة كأن يكون القرار صادر عن سلطة إدارية غير مختصة ولا سيما أن المشرع منح الاختصاص بإصدار قرار العزل للسلطة التي لها صلاحية التعيين فلا يجوز أن يصدر قرار العزل من جهة إدارية أخرى، حتى لو كانت رئاسية لها أو وصية عليها وإلا اعتبر قرار العزل معيب بعيب عدم الاختصاص، كما أنه قد يكون القرار غير مسبب أو لم تحترم الإدارة إجراء الاعتذار أو أجله أو كيفيات تبليغه، مما يجعل القرار مشوب مشوب بعيب الشكل والإجراءات ، وقد يكون قرار العزل مبني على سبب غير سبب إهمال المنصب بالغياب لمدة 15 يوم متتالية أو كأن يستند لغياب الموظف، ولكن لمدة أقل من 15 يوم، أو كانت الغيابات غير متتالية فهنا يكون قرار العزل معيب بعيب انعدام السبب هذا بالإضافة إلى عيب مخالفة القانون أو وجود انحراف بالسلطة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 163

<sup>2</sup>-غربي أحسن، مرجع سابق، ص 425، 426.

ومن بين التطبيقات القضائية في هذا الشأن القرار رقم 0066073 بتاريخ 2011/10/13<sup>1</sup>، والذي جاء فيه: "... حيث يعتمد المدعي في تبرير دعوى الإلغاء على أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضده لم تكن قانونية ولم تتخذ في وقتها المحدد قانونياً.....، وحيث أن ترك المنصب وعدم الالتحاق إليه رغم الاعذار المبلغ للموظف، قانوناً لا يستوجب إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي، بل يستوجب العزل التلقائي، لكن مع ذلك، فإن المدعي عليها أحالت ملفه على اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء بتاريخ 2007/11/27 والتي قررت عزله....، وحيث أن قرار العزل اتخذ طبقاً للقانون فيتعين رفض دعوى المدعي لعدم التأسيس....".

كما أكدت المادة 15 من المرسوم التنفيذي 321/17 بأن قرار العزل يعد باطلاً وعديم الأثر متى خالف أي مقتضى من مقتضيات ذلك المرسوم وذلك دون تمييز بين نوعية تلك المخالفة جسيمة كانت أو بسيطة، ولعل ذلك جاء بغية حث الإدارة توخي الحذر وعدم التسرع في إصدار قرار العزل، خاصة وأن هذا الأخير يتخذ دون مراعاة الإجراءات والضمانات التأديبية<sup>2</sup>.

وفي قضية (س.ر) ضد مديرية التربية لولاية سطيف جاء في القرار الحامل لرقم 7462 بتاريخ 2003/02/25 ما يلي: "... حيث أنه يعتبر قرار العزل المتخذ خلال عطلة مرضية شرعية قرار مخالف للقانون لغيب في تطبيق المادة 136 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي الخاص بالمؤسسات والإدارات العمومية، لذا يتعين إلغاء القرار المستأنف فيه الذي أساء في تقدير الوقائع وتطبيق القانون ويعد التصدي بإبطال القرار المطعون فيه المتضمن عزل المستأنف من منصب عمله<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -مجلة مجلس الدولة، ع 11، 2013، ص 113.

<sup>2</sup> -مقيمي ريمة، مرجع سابق، ص 164

<sup>3</sup> -مجلة مجلس الدولة، ع 05، 2004، ص 166.

### المبحث الثاني: الآثار المترتبة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب

نص المرسوم التنفيذي الذي يحدد كيفية عزل الموظف بسبب إهمال المنصب لسنة 2017، والمرسوم التنفيذي المحدد للأحكام المطبقة على الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية لسنة 2017، على مجموعة من الآثار القانونية التي يترتبها قرار العزل بسبب إهمال المنصب ، فالعزل لا يترتب آثاره إلا بعد صدور القرار الإداري المتضمن العزل من الجهة المختصة بإصداره ، هذا القرار الإداري يترتب آثاره على العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، وتنعكس آثار العزل بصفة أساسية على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف أو الإدارة المستخدمة، غير أن تأثيرها على الموظف تكون بشكل كبير وبارز وهو الطرف الضعيف في هذه العلاقة، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف ضمن المطلب الأول ونتناول في المطلب الثاني الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للإدارة.

#### المطلب الأول: الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف

نص المشرع الجزائري على عزل الموظف المنقطع عن ممارسة النشاط الوظيفي لمدة 15 يوما متتالية على الأقل، بدون إذن مسبق أو عذر، وعند صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين وتبليغه للموظف ، تترتب عليه عدة آثار قانونية ومادية تتمثل في فقدان صفة الموظف إضافة إلى عدم إمكانية التوظيف من جديد، وإمكانية استفادة الموظف المعزول من حق التقاعد.



### الفرع الأول: فقدان صفة الموظف

جاءت التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية لتبين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والجهة الإدارية التي ينتمي إليها، وهي الحالات التي تكاد تجمع معظم التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية على أنها تفقد الموظف صفته ، وهذه نتيجة طبيعية لانقطاع العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة، فتصبح بذلك الوظيفة التي كان يشغلها خالية، فيجوز شغلها بالتعيين أو الترقية<sup>1</sup>.

لقد حدد المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات العالمية الحالات التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف والإدارة، ومن بين هذه الحالات والتي نحن بصدد معالجتها انتهاء العلاقة وفقدان الموظف لهذه الصفة بناء على قرار العزل بسبب إهمال الوظيفة. ومنه يترتب على إنهاء العلاقة الوظيفية بسبب العزل فقدان الموظف المعزول لصفة الموظف التي اكتسبها بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه بها<sup>2</sup>.

تطرق المشرع الجزائري إلى فقدان صفة الموظف من خلال المادة 216 من الأمر 03/06 حيث نص على انه: "ينتج إنهاء التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فقدان الحقوق المدنية، الاستقالة المقبولة بصفة قانونية، العزل، التسريح، الإحالة على التقاعد، الوفاة". و على هذا الأساس القانوني يترتب على صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب منع الموظف من إعادة التعيين مرة أخرى وتولي الوظائف العمومية مهما كان نوعها،

<sup>1</sup> يحيى قاسم سهل، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص 90.

<sup>2</sup> سلطاني ليلة، مرجع سابق، ص 72.

وهذا ما اتجه إليه المشرع الجزائري حيث نص على ذلك بموجب المادة 185 من قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06. حيث أقر على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup>."

كما أن قرار العزل يمكن أن يترتب عليه حقوق وواجبات وضمانات وفقا لما هو مقرر في القوانين الأساسية الخاصة، وهذا استنادا لنص المادة 216 من الأمر 03/06 التي أقرت ضمن المادة 3 منه على ما يلي: "...، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام."

### الفرع الثاني: عدم إمكانية التوظيف من جديد

لقد حدد الأمر 03/06 شروطا لإعادة التعيين أو الترشح من جديد في الوظيفة العمومية، وقد أدرج منعا للذي تم عزله بسبب إهمال المنصب، وهذا ما يمكنه استخلاصه من المادة 185 من الأمر المذكور.

وما يلاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري قد منع على الموظف محل العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو حكم ينبغي مراجعته طبقا لأحكام الدستور، فهذا الحكم يعد خرقا لأحكام الدستور التي أقرت أن الترشح للوظيفة العمومية حق دستوري مكفول لأي مواطن، وكان من الأجدر أن يحرم الموظف لمدة

<sup>1</sup>- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري،

تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 90

معينة فقط ، على غرار ما كرسه المرسوم التنفيذي رقم 322/17 في حق العون المتربص المهمل لمنصبه الذي تم إقصاؤه 3 سنوات<sup>1</sup>.

بالعودة إلى المرسوم التنفيذي 321/17 نجده ينص في المادة 14 صراحة على أنه: " إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل ، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيه الوثائق المقدمة ، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف ، بدون أثر مالي رجعي".

من خلال نص المادة السابقة يتضح أن إعادة إدماج الموظف المعزول تتم عن طريق قيام الإدارة المختصة بإلغاء قرار عزله ، وهذا يتوقف على توافر الشروط التالية:

- تقديم الموظف المعزول المبرر المقبول خلال أجل شهرين، والذي يجب أن يستند إلى سبب جدي يتعلق بحالة القوة القاهرة.
- دراسة الإدارة للمبرر المقدم والتأكد من صحة معلومات الوثيقة المقدمة من الموظف المعزول.
- إعادة إدماج الموظف المعزول تتم دون أثر مالي رجعي، وذلك لكون الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل وليس سحبه.

<sup>1</sup>- نصت المادة 18 من المرسوم التنفيذي 17/322 أن: " على المتربص الذي صدر في حقه قرار العزل بسبب إهمال المنصب عدم التوظيف من جديد لمدة 3 سنوات".

الفرع الثالث: استفادة الموظف المعزول من حق التقاعد

كأصل عام يستحق الموظف تعويضا عن مدة خدمته التي قضاها في الوظيفة في حال تركها، بغض النظر عن سبب إنهاء خدمته، حيث يترتب على إنهاء الخدمة حرمانه من الراتب فيعوضه القانون بما يشبه ذلك.

وبالنسبة للعزل بسبب إهمال المنصب فبخلاف الأمر رقم 66/133 الذي أقر صراحة في نص المادة 67 على أن العزل بسبب ترك الوظيفة يتم مع أو دون إيقاف الحقوق في المعاش، فإن القانون الأساسي العام للوظيفة الصادر بموجب الأمر رقم 03/06، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 321/17 لم يقرأ ضمن الأحكام المتعلقة بعزل الموظف بسبب إهمال المنصب عن حق الموظف المعزول في الاستفادة من معاش تقاعده أو حرمانه منه، إلا أنه وبالرجوع إلى القانون رقم 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>، يتضح أنه حدد الشروط العامة التي يجب استيفائها حتى يستفيد الموظف المعزول من معاش تقاعده، بحيث نصت المادة 2 منه على أن: "تعدل وتتم أحكام المادة 6 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1983 المذكور أعلاه وتحرر كما يلي:

المادة 06: "تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء

العامل الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن 60 سنة على الأقل، غير أنه يمكن إعادة المرأة العاملة منها ابتداء من سن 55.

<sup>1</sup> - قانون 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتم القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ج.ر. ع. 78

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل.

وبناء على ما سبق فلا يمكن للموظف الذي صدر بشأنه قرار عزل أن يحصل أو يستفيد من معاش تقاعده إلا باستيفائه للشروط الواردة في نص المادة السابقة.

### المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة

كما تترتب آثار قانونية للموظف بالنسبة لقرار عزله بسبب إهمال المنصب، هناك آثار قانونية أخرى بالنسبة للإدارة، وتتمثل في مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء، وتحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية، وتوقيف دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة، والتزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول.

### الفرع الأول: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء

إن صدور قرار أي قرار من طرف الإدارة مستوفيا لكل الشروط القانونية يكون في الأصل غير قابل للإلغاء، وبالتالي فقرار عزل الموظف متى استوفى لكل الشروط والضمانات القانونية قبل صدوره فهو غير قابل للرجوع فيه، إلا أن عدم المشروعية سبب كاف لمراجعة قرار إنهاء العلاقة الوظيفية سواء كانت بناء على إرادة الإدارة بالسحب أو الإلغاء، أو بناء على حكم القاضي الإداري بالإلغاء .

وبالرجوع إلى نص المادة 14<sup>1</sup> من المرسوم التنفيذي 321/17، نجد المشرع

ينص صراحة على أن الإدارة تقوم بإلغاء قرار العزل متى قدم الموظف المعزول مبررا

<sup>1</sup> - تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي 17/321 على أن: "إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا، خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه، تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل، بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيته الوثائق المقدمة، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما، وفي هذه الحالة، يعاد إدماج الموظف، بدون اثر مالي رجعي"

مقبولا لغيابه في أجل شهرين، كما أضاف إليه إمكانية التظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، مع عدم الإشارة إلى إمكانية الطعن القضائي، والتي يسعى من خلالها الموظف المعزول إلى إلغاء قرار العزل.

### الفرع الثاني: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية

انطلاقاً من نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي 321/17، نجد أنه يشطب الموظف من تعداد المستخدمين دون أي ضمانات تأديبية، إذا لم يلتحق بمنصب عمله، فنجد أن بعد صدور قرار إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها تقوم السلطة المؤهلة بتحرير منصب العمل الذي كان يشغله، فيصبح منصبا شاغرا قابلا للاستغلال، حيث يدرج ضمن المناصب الشاغرة في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية قصد استغلاله في التوظيف، ويشطب اسم الموظف من القائمة الاسمية لتعداد الموظفين<sup>1</sup>، بينما وبالرجوع لنص المادة 13 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17 فلا يمكن شغل المنصب المالي الشاغر بعد عزل الموظف المعزول من أجل الدفاع عن نفسه، سواء بتبرير غيابه أو التظلم ضد قرار عزله، إلا أنه يعتبر في الوقت ذاته مدة طويلة تزيد من تعطيل وعرقلة حسن سير المرفق العام.

### الفرع الثالث: توقيف دفع راتب الموظف :

من بين الآثار القانونية التي تترتب على عزل الموظف توقيف راتبه نتيجة نهاية العلاقة الوظيفية، فلا تتحمل ميزانية الإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها دفع راتبه، ويجسد هذا الأثر عمليا بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية والميزانية، ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية،

<sup>1</sup> - بوظبة مراد، مرجع سابق، ص 671.

ويجد هذا الأثر أساسه من القاعدة التي نصت عليها المادة 121 من الأمر 03/06 التي مفادها أن الراتب يمثل المقابل للواجبات القانونية ، فالملاحظ أن أداء خدمته ينتهي بأثر رجعي من تاريخ توقيفه ، مما يجعل الحرمان من الراتب يبدأ من هذا التاريخ<sup>1</sup>، فلا تتحمل مصلحة الميزانية للإدارة أو المؤسسة العمومية التي كان ينتمي إليها الموظف عبء دفع راتبه، ويتم تجسيد هذا الأثر من الناحية العملية بإصدار شهادة توقيف الراتب من مصالح المالية، ويبدأ سريان هذا الأثر من تاريخ إنهاء العلاقة الوظيفية<sup>2</sup>.

وبالعودة لنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي 321/17 نجدتها تنص صراحة على أن: " في حالة ما إذا لم يلتحق الموظف المعني بمنصب عمله، بالرغم من الاعذارين، توقف الإدارة صرف راتبه وتتخذ كل تدبير من شأنه أن يصون مصلحة المرفق ويضمن حسن سيره". وبهذا يكون توقيف الراتب بمثابة إجراء إداري مؤقت سابق على صدور قرار العزل، فلا يصبح نهائياً إلا بصور هذا الأخير، الذي تسري آثاره حسب نص المادة 11<sup>3</sup> من المرسوم التنفيذي 321/17

وهو ما نجد المشرع الجزائري نص عليه ضمن المادة 207 من الأمر 03/06 بقوله: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها، يعاقب على كل

<sup>1</sup> - يحيى سهل قاسم علي، مرجع سابق، ص 106

<sup>2</sup> - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 411.

<sup>3</sup> - تنص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 17/321 على أن: " إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي، بالرغم من الاعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً، بقرار معلل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".

غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"، وبهذا نستنتج أن توقيف الإدارة لصرف راتب الموظف المعزول لا يكون بشكل نهائي إلا بعد صدور وتبليغ القرار المتضمن عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع: التزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول

تؤدي الإدارة أو المؤسسة العمومية الحقوق المالية المستحقة للموظف أثناء قيام العلاقة الوظيفية، فتسدد الرواتب المتأخرة، والتعويضات كالتعويض عن الساعات الإضافية، ومختلف المنح والعلاوات.

فالأصل أن الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية لا يستفيد من حقوق مالية تلزم المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها بدفعها، حيث أن الأمر 03/06 ومختلف قوانين الوظيفة العمومية التي تعترف بما يسمى بمكافأة نهاية الخدمة التي أقرتها بعض قوانين الوظيفة العمومية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بوظبة مراد، نفس المرجع، ص 672.

<sup>2</sup> - بوظبة مراد، نفس المرجع، ص 671، 673.



### خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق التعرض له في هذا الفصل نستخلص أن المشرع الجزائري وعلى غرار مختلف التشريعات العالمية أحاط عزل الموظف بسبب إهمال المنصب بالعديد من الضمانات، والتي تكون إما سابقة لقرار عزله كسبب وحيد لعزل المتريص، ووجوب اعداره، إضافة إلى ضمانات معاصرة لصدور قرار العزل، وتتمثل في تسبب قرار العزل ومن ثم تبليغه للموظف، ف ضمانات لاحقة لصدور قرار العزل والتي تتجسد في التظلم الإداري والطعن القضائي.

وينتج عن صدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب العديد من الآثار القانونية سواء بالنسبة للموظف أو الإدارة، وتتجلى الآثار بالنسبة للموظف في فقدانه صفة الموظف، إضافة إلى عدم إمكانية التوظيف من جديد، مع إمكانية الاستفادة الموظف المعزول من حق التقاعد ، أما الآثار بالنسبة للإدارة فتتضح من خلال مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء، ومن ثم تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية، والتوقف عن دفع راتب الموظف من ميزانية الإدارة، مع إلزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول.

الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع المعنون بـ " إجراءات تأديب الموظف بسبب إهمال المنصب في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17"، سمحت لنا التعريف بوضعية إهمال المنصب، كما كانت أيضا فرصة لإبراز العديد من الجوانب الإجرائية والقانونية التي فرضها المرسوم التنفيذي لتطبيق عقوبة العزل على الموظف بسبب إهمال منصبه والتخلي عن عمله.

إن تعدد النصوص القانونية المتعلقة بإهمال المنصب في جميع الميادين جعل أغلبية الفقهاء والباحثين في مجال القانون يولون للموضوع أهمية خاصة استنادا للأمر رقم 03/06 تارة والرسوم التنفيذية 321/17 تارة أخرى، وذلك لما يترتب عن صدور قرار العزل بسبب إهمال المنصب من آثار ما جعل من المشرع يوليه ضمانات كبيرة قبل اتخاذ القرار من طرف السلطة المختصة.

ومن بين النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا ما يلي:

✓ لم يستخدم المشرع الجزائري مصطلح العقوبة عند النص على إجراء العزل، ومع ذلك يعد هذا الأخير عقوبة تأديبية استنادا إلى النصوص القانونية التي تناولت العزل ضمن موضوع النظام التأديبي، واعتبرته إجراء إداريا يتخذ بسبب إهمال المنصب.

✓ يترتب على توقيع عقوبة العزل انتهاء العلاقة الوظيفية، وبالتالي فقدان صفة الموظف، فضلا على حرمانه من التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية بالنسبة للموظف المرسم، بينما بالنسبة للمتربص فبصفة مؤقتة لمدة 3 سنوات.

✓ نظم المرسوم التنفيذي 321/17 ضوابط توقيع عقوبة العزل كضمانات هامة بالنسبة للموظف، وذلك لتفادي تعسف الإدارة في استخدام السلطة.

- ومن التوصيات في هذا الموضوع نقترح ما يلي:
- ✓ إعطاء المزيد من الاهتمام بدراسة المرسوم التنفيذي رقم 321/17 من طلبة الدكتوراه والدكاترة نظرا لحدثة المرسوم وارتباطه بمجال جد هام بالنسبة للمنشغلين في هذا المجال.
  - ✓ إقامة ملتقيات وطنية ودولية بالتنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - عن طريق أساتذة ودكاترة الجامعات -، وإشراك الإدارة العمومية للاستفادة من الموضوع.
  - ✓ تكوين كل الموظفين أثناء بدء التربص للتعرف على حقوقهم وواجباتهم خصوصا ما تعلق بهذا الموضوع، الذي يعد أهم موضوع في بداية مرحلة الموظف في حياته الوظيفية.
  - ✓ على المشرع إعادة النظر في كيفية الاعذار وتبليغ الموظف ، لأنه لا يمكن إعتبار عدم معرفة العنوان أو أين يقيم بمثابة دليل لإبلاغه.
  - ✓ ضرورة توضيح المواعيد لأهميتها ، حيث إشكالية عدم وضوح كيفية إحتساب الخمسة عشرة ( 15 ) يوما من الغياب المتتالي على غرار مثلا : إقتران غياب الموظف بعطلة أسبوعية أو عيد وطني .
  - ✓ إدراج عقوبة العزل ضمن درجات العقوبات التأديبية ، فلا يمكن تصور إقرار عقوبة تخرج عن الأطار التأديبي.

الملاحق

## الملاحق

رقم الوثيقة	طبيعة الوثيقة الادارية
الملحق 01	تعلیمة رقم 267، مؤرخة في 2015/05/19، صادرة من وزارة الداخلية، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03، المتضمن ق أ ع و ع.



كما حددت المادة 166 من ذات الأمر أجل 45 يوماً للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية المعروضة عليها، يبدأ حسابه من تاريخ إخطارها، تحت طائلة سقوط المتابعة التأديبية عند انقضاء هذا الأجل ولم تجتمع اللجنة لهذا الغرض.

يجدر التوضيح بهذا الخصوص، أن التوقيف التحفظي إجراء إداري يعد بمثابة إخطار للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ويكسر الشروع الفعلي في المتابعة التأديبية، إذ يبدأ حساب أجل 45 يوماً المحدد في المادة 166 سائلة الذكر، من تاريخ التوقيف.

#### ❖ - حقوق الموظف أثناء فترة التوقيف:

نصت المادة 173 سائلة الذكر، على أن " يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي". إن هذه الفقرة تفيد الوجوب، إذ لا يمكن للإدارة حرمان الموظف الموقوف من هذا الحق تحت أي مبرر كان، علماً أنه يقصد بمجمل المنح ذات الطابع العائلي، المنح العائلية وكل المنح ذات الصلة.

#### ❖ - استرجاع الحقوق في حالة سقوط المتابعة التأديبية:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 173 السالف ذكرها، على أنه: "إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه".

لذا، وبموجب هذه الفقرة، يتعين على الإدارة، في الحالات الثلاثة المذكورة، إعادة الوضعية الإدارية والمالية للموظف الموقوف إلى ما كانت عليه قبل التوقيف، وذلك بتمكينه من كامل حقوقه التي حرم منها بسبب التوقيف التحفظي (الترقية في الدرجات، التسجيل في قائمة التأهيل للترقية إلى الرتبة الأعلى، المشاركة في الامتحان المهني وغيرها من الحقوق...)، بما في ذلك الجزء الذي خصم من راتبه.

#### ❖ - حق الطعن وتعليق العقوبة:

للموظف الذي اتخذت ضده عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة الحق في الطعن في تلك العقوبة أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر (1) واحد من تاريخ تبليغه بالعقوبة. وفي هذه الحالة، ينبغي تعليق العقوبة إلى غاية الفصل في الطعن من طرف لجنة الطعن المختصة.

وفي الحالة التي تكون فيها العقوبة المقررة هي النقل الإجمالي، ومراعاة لمبدأ استقلالية الإدارات والمؤسسات العمومية، وكذا قواعد الاختصاص، فإنه يتعين أن يتم هذا النقل إلى إحدى المصالح الخارجية التابعة للهيئة المستخدمة، باعتبارها سلطة التعيين والتسيير، فإن لم تكن لها مصالح خارجية أو مؤسسات تابعة لها، فإنه يمكن تجسيد قرار النقل إلى إدارة أو مؤسسة تابعة لنفس القطاع، سواء في نفس الولاية أو في ولاية أخرى، بقرار من الوزير، باعتباره السلطة الوصية، أو بقرار من مسئول المصالح غير المركزية أو الخارجية، المعين والمفوض



بصفة قانونية من قبل الوزير المعني، تطبيقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 فيفري 1990 المتعلق بصلاحيات التعيين والتسيير لأعوان الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية التابعة لها.

يجدر التنبيه هنا إلى أنه في حالة الشروع في المتابعة التأديبية على أساس الخطأ المهني قبل تلقي السلطة التي لها صلاحيات التعيين إخطاراً بالمتابعة الجزائية ضد الموظف المعني، فإنه بإمكانها أن تقرر إما استكمال الإجراءات التأديبية التي شرعت فيها على أساس الخطأ المهني، في إطار المادة 173 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية المهنية عن المسؤولية الجزائية، أو تأجيل البت في قضيته إلى غاية الفصل النهائي في القضية الجزائية، وبالتالي يتوقف الأجل المبين أعلاه (45 يوماً)، المحدد للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبت في القضية التأديبية.

فيما ما قررت تأجيل البت في القضية التأديبية إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، وكانت الأفعال المتابع من أجلها لا تسمح ببقائه في منصبه، فإنه يتعين عليها عندئذ، توقيف الموظف المعني تحفظياً بقرار مسبب بالمتابعة الجزائية، مع وجوب إخطاره بذلك كتابياً.

ويتعين على الإدارة في هذه الحالة، مراعاة الترتيبات المتعلقة بتطبيق أحكام المادة 174 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، كما هي مبينة في الصفحة 4 أدناه، المتضمنة لكيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

#### ثانياً: فيما يخص تطبيق أحكام المادة 174:

##### ♦ - التوقيف التحفظي:

لقد نصت المادة 174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006، سالف الذكر، على أنه: "يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه"، وهو ما يعني أن هذا الإجراء لا يتخذ بصفة آلية عند كل متابعة جزائية، إذ يعود تقدير ما إذا كانت المتابعات الجزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين أو التسيير، وذلك بالنظر إلى طبيعة وخطورة الأفعال المنسوبة إليه ومدى صلتها بوظيفته أو تأثيرها عليها أو تنافها مع مهامه، أو مساسها بسمعة الإدارة ومصداقيتها، حتى ولو وقعت هذه الأفعال خارج مكان العمل.

فعلى سبيل المثال لا الحصر، فإن الحالات المذكورة أدناه، تستدعي من المفروض بل بالضرورة، توقيف

الموظف:

- 1- إذا كان رهن الحبس، أو تحت الرقابة القضائية التي تمنعه من ممارسة مهامه؛
- 2- إذا كانت الأفعال المنسوبة إليه على درجة عالية من الخطورة، أو تمس بأمن الهيئة المستخدمة وممتلكاتها وأعوانها كاستعمال العنف داخل أماكن العمل؛
- 3- إذا ثبت تزوير الوثائق التي تم على أساسها توظيف الموظف المعني، أو إتلاف أو تزوير وثائق إدارية تخص الهيئة المستخدمة، أو الاستعمال المتعمد للمزور منها؛
- 4- إذا ثبت تعاطي الرشوة أو القيام بسرقة أو نصب واحتيال أو اختلاس أو تبديد أموال عمومية أثناء ممارسة المهام أو بمناسبتها.

و يجدر التذكير، من جهة أخرى، أن التوقيف التحفظي بسبب المتابعة الجزائية، يتم ابتداء من تاريخ تلقي الهيئة المستخدمة إخطارا من النيابة العامة بالشروع الفعلي في تحريك الدعوى العمومية، وفي حالة عدم تلقيها إخطارا بذلك، يتم ابتداء من تاريخ علمها يقينا بالمتابعة الجزائية، وليس من تاريخ إيداع الشكوى ضد الموظف، سواء من طرفها أو من طرف الغير، إذ أن هذه الشكوى قد تحفظ كما يمكن أن يصدر بشأنها أمر قضائي بانعدام وجه المتابعة.

#### ♦ - الآثار المترتبة على التوقيف:

إن أول الآثار المترتبة على التوقيف التحفظي في إطار المادة 174، سالفه الذكر، هي منع الموظف المعني من ممارسة مهامه ووقف راتبه الشهري حفاظا على مصلحة الهيئة المستخدمة.

غير أن الفقرة الثانية من هذه المادة 174، نصت على أنه يمكن للموظف الموقوف أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.

وفي هذا الإطار، يتعين على السلطة المؤهلة (التي لها صلاحيات التعيين) تحديد جزء الراتب الذي يمكن الإبقاء عليه لصالح الموظف المعني، والنص عليه في قرار التوقيف في حينه، على أن يستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي طيلة فترة التوقيف، كما تم تبيانه أعلاه في الفقرة الخاصة بالمادة 173، سالفه الذكر.

كما تجدر الإشارة إلى أن الفترة الممتدة من تاريخ التوقيف التحفظي، بسبب المتابعة الجزائية، إلى غاية تاريخ إعادة إدماج الموظف المعني، تعتبر في كل الحالات، فترة عمل غير مؤداة، وبالتالي لا تحتسب كفترة خدمة فعلية سواء لتقاضي المرتب أو للترقية، وذلك مهما كانت نتيجة المتابعة الجزائية.

#### ♦ - التسوية النهائية للوضعية الإدارية للموظف المتابع جزائيا:

لقد نصت الفقرة الثالثة من المادة 174 السالفه الذكر على أنه: "وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا".

إن تسوية الوضعية الإدارية للموظف المعني، تقتضي عرضها وجوبا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها وفق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في المواد من 160 إلى 183 من الأمر رقم 06-03 المذكور أعلاه، و لا تتم هذه التسوية إلا بعد أن تصبح الأحكام الجزائية نهائية وحائزة لحجية الشيء المقضي فيه، بعد استنفاده كل طرق الطعن القانونية.

غير أنه يمكن، وبصفة استثنائية، في الحالات المبينة أدناه، عرض وضعية الموظف المتابع جزائيا على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للفصل فيها، حتى ولو كانت هذه الأحكام الجزائية محل نقض أمام المحكمة العليا، وذلك اعتبارا لطول المدة التي قد يستغرقها الفصل في هذه القضية قضائيا، وتتم معالجة هذه الحالات على النحو التالي:

- إذا تم الحكم على مستوى الدرجة الثانية (المجلس القضائي) ببراءة المعني من التهم المنسوبة إليه، تتم إعادة إدماجه في منصب عمله بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، علماً أن البراءة لا تعني بالضرورة عدم وجود خطأ مهني، إذ يمكن أن يتعرض لعقوبة تأديبية على أساس الخطأ المهني، رغم تبرئته جزائياً، مراعاة لمبدأ استقلالية المسؤولية الإدارية أو المهنية عن المسؤولية الجزائية.
- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، لكن مع وقف التنفيذ، من أجل أفعال تشكل خطأ مهنيًا، فإنه يمكن عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، للبت فيها على أساس هذا الخطأ المهني، لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.
- إذا تمت إدانة المعني على مستوى الدرجة الثانية، بأفعال ليست لها علاقة مباشرة بممارسته المهام المنوطة به، أو إذا وقعت خارج أماكن العمل، فإنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، أن تفصل في وضعيته، وذلك بالتأكد من مدى وجود خطأ مهني قد تنجر عنه عقوبة تأديبية من عدمه، وفقاً لأحكام المادتين 42 و160 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر.

و في كل هذه الحالات الثلاثة المذكورة أعلاه، فإن التسوية النهائية لوضعية المعني، لا تتم إلا بعد البت فيها من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد لهذا الغرض كمجلس تأديبي، على ضوء منطوق قرار المحكمة العليا، وذلك إما بتأكيد العقوبة التي أقرتها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من قبل أو تعديلها أو إلغائها.

مع الإشارة بهذا الصدد، إلى أنه في حالة بلوغ المعني السن القانونية للتقاعد فإنه يمكن إحالته على التقاعد مباشرة بعد عرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، دون الإخلال بالمتابعة الجزائية.

ويهدف هذا الإجراء أساساً إلى السماح للموظف المعني من الاستفادة من منحة التقاعد، من جهة، وإلى تحرير المنصب المالي، من جهة أخرى، وذلك بالنظر إلى طول المدة التي قد تستغرقها المتابعات القضائية، والفصل النهائي في قضيته.

- إذا تمت إدانة الموظف المعني ومعاقبته بعقوبة الحبس النافذ عن أفعال تعد أخطاء مهنية، وتم الطعن بالنقض في القرار الجزائي، وجب إرجاء الفصل في قضيته إلى أن يصبح الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً، مهما كانت المدة التي يستغرقها الفصل في قضيته، وفي هذه الحالة، لا يمكن إحالة المعني على التقاعد المسبق بناء على طلبه.

أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس)، عن الأفعال المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال، من 1 إلى 4 في الفقرة السابقة الخاصة بالحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي، أو في غيرها من الأفعال الخطيرة، بموجب حكم نهائي، فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح.

غير أن تسريح الموظف المدان جزائياً لا يمكن أن يتم إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بشأنه، وتمكينه من الضمانات التأديبية، إذ يعتبر ذلك إجراءً جوهرياً وإلزامياً يترتب عن عدم مراعاته بطلان الإجراءات التأديبية المتخذة إزاء الموظف، وبالتالي إمكانية إلغاء القرار الإداري المتضمن تسريحه.



ومن المفيد في هذا المضمار، لفت الانتباه إلى أن تقدير العقوبة التأديبية ينبغي أن يتم وفق المعايير المحددة في المادة 161 من الأمر رقم 06-03، المذكور أعلاه، التي نصت على أنه: "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامه الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام"، كما ينبغي أن تتم الإشارة إليها في محضر المجلس التأديبي.


ومهما كان الأمر، وبالرغم من استقلالية المسؤولية المهنية أو الإدارية عن المسؤولية الجزائية، فإنه لا يمكن إعادة إدماج الموظف المدان جزائياً، دون تسليط عقوبة تأديبية عليه، وذلك مراعاة لأخلاقيات الوظيفة العمومية عامة، ولأحكام المادة 42 من الأمر رقم 06-03، سالف الذكر، التي تلزم الموظف ب: "تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة"، خاصة.

مع التذكير في هذا الشأن، بأنه في حالة ما إذا لم تقرر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تسريح الموظف المتابع جزائياً، فإن إعادة إدماجه تكون ابتداء من تاريخ انعقادها، وفي حالة بلوغه السن القانونية للتقاعد، فإنه يتعين على الإدارة إحالته على التقاعد مباشرة بعد تسوية وضعيته.

أخيراً، وبخصوص الأعوان المتعاقدين الخاضعين لأحكام المرسوم الرئاسي رقم 07-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الذين كانوا محل متابعة جزائية، فإن معالجة وتسوية وضعيتهم الإدارية تتم طبقاً لأحكام المواد من 59 إلى 67 من هذا المرسوم، وفقاً لنفس الكفاءات الخاصة بالموظفين المذكورة أعلاه.

تقبلوا، السيد المدير العام، فائق التقدير والاحترام.

عن الوزير الأول وبتفويض منه  
المدير العام للوظيفة العمومية  
والإصلاح الإداري

  
ب. بوشمال



نسخة إلى:

- السيدة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيفة العمومية للولايات.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المصادر

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10

ديسمبر 1948

1/ النصوص التشريعية:

أ/ الأوامر

الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام

للووظيفة العمومية، ج ر، ع 46.

ب/ القوانين

1/ القانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 75/58

المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، ج ر، ع 31، 13 ماي

2007.

2/ القانون رقم 15/16 مؤرخ في 31 ديسمبر 2016 يعدل ويتمم القانون 12/83

المتعلق بالتقاعد، ج.ر. ع 78

ج/ المراسيم

1/ المرسوم التنفيذي رقم 17/321 مؤرخ في 2/11/2017، يحدد كفاءات عزل

الموظف بسبب إهمال المنصب، ج ر، ع 66، الصادرة بتاريخ 2017/12/12.

2/ المرسوم التنفيذي رقم 17/322، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، المحدد للأحكام

المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر، ع 66.

د/ المراسلات

المراسلة رقم 893، المؤرخة في 2015/10/13، الصادرة عن المديرية العامة

للووظيفة العمومية والإصلاح الإداري

هـ / التعليمات

1/ تعليمة رقم 267، مؤرخة في 2015/05/19، صادرة من وزارة الداخلية، تنظم كيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و 174 من الأمر رقم 06-03، المتضمن ق أ ع و ع

ثانيا: المراجع

1/ الكتب

- 1) أبو زيد محمد عبد الحميد ، دوام المرافق العامة ، دار النشر العربية ، الطبعة الأولى ، مصر ، 1995
- 2) بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي (دراسة مقارنة)، ط 1، دار الأيتام للنشر والتوزيع، عمان، 2017
- 3) بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بأحكام القضاء الإداري، دار هومة، الجزائر، 2018.
- 4) جلال مصطفى القرشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، دون طبعة ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984
- 5) سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 2، دار الفكر العربي، 1991
- 6) صبري محمد السنوسي محمد، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
- 7) عبدالعزيز عبد المنعم الخليفة، الضمانات التأديبية، منشأة المعارف، ط 1، مصر، 2003

- 8) عوابدي عمار، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 9) كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة ، الجزائر ، 2003.
- 10) لحسين بن شيخ أنث ملويا، تطبيقات المنازعات الإدارية، ج 2، دار هومة، الجزائر، 2018.
- 11) محارب علي جمعة ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 2004
- 12) محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 13) محيو أحمد، المنازعات الإدارية، تر: فائز أنجق وخالد بيوض، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- 14) مقدم سعيد ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، د م ج ، ط 2010
- 2/ المذكرات والرسائل الجامعية:  
أ/ رسائل الدكتوراه:
- 1) زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- 2) يحيى قاسم سهل علي، فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.



3) ب/ مذكرات الماجستير

- 1) حمايتي صباح ، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم اداري، جامعة الوادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013-2014
- 2) مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون العمل، جامعة الجزائر1، سبتمبر 2012.

ج/ المجالات والمقالات العلمية

- 1) إسماعيل أحفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية للموظف في مواجهة الإدارة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، ع6، جامعة الزاوية، كلية القانون، الجزائر.
- 2) بدري مباركة، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مج 05، ع 01، 2020.
- 3) جمال قروف، تأديب المتريص في المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات الحقوقية، م ج 07، ع 03، سكيكدة الجزائر، سبتمبر 2020.
- 4) سلطاني ليلة، العزل حالة من حالات الإنهاء التام للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام في الجزائر، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، ع 02، جامعة جيلالي ليابس، سدي بلعباس، 2019.
- 5) غربي أحسن، عزل الموظف العام بسبب إهمال المنصب، مجلة دراسات وأبحاث- المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، م ج 10، ع 03/09/2018، السنة العاشرة.
- 6) مجلة مجلس الدولة، ع 05، 2004
- 7) مجلة مجلس الدولة، ع 11، 2013
- 8) محمد فتوح عثمان، (مدخل إجراءات المحاكمة التأديبية)، مقال في مجلة العلوم الادارية، العدد الاول، الصادر بتاريخ جوان 1994

- (9) مقيمي ريمة، النظام القانوني لعزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مجلة دفاتر السياسة والقانون، م ج 13، ع 01، 2021.
- (10) مكي ع م ام، ضمانات عزل الموظف نتيجة إهمال المنصب بموجب القانون الجزائري، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، م ج 5، ع 1، 2019.
- (11) نورة حسين، تنظيم المسار المهني للموظف في التشريع الجزائري، المجلة العربية للإدارة، م ج 38، ع 1، مارس 2018.

فهرس

الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
01	مقدمة
08	الفصل الأول: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي
09	المبحث الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العمومي
09	المطلب الأول: المقصود بالإجراءات التأديبية والطبيعة القانونية لها
09	الفرع الأول : تعريف الإجراءات التأديبية
14	الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية
14	المطلب الثاني: خصائص إجراءات تأديب الموظف العمومي
14	الفرع الأول: القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية وإجرائية
15	الفرع الثاني: القواعد الإجرائية التأديبية من قواعد تنظيمية وذات جانبيين
16	الفرع الثالث: القاعدة الواحدة وتعدد النصوص وقابلية للتفسير
17	المبحث الثاني: عزل الموظف العمومي بسبب إهمال المنصب
17	المطلب الأول: مفهوم وضعية إهمال المنصب
17	الفرع الأول: المقصود بوضعية إهمال المنصب
20	الفرع الثاني : شروط تحقق وضعية إهمال المنصب
22	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لوضعية إهمال المنصب
23	الفرع الأول : إهمال المنصب إخلال بالواجبات المهنية
24	الفرع الثاني : إقرار أركان الخطأ التأديبي
25	المطلب الثالث: حالات انتفاء وضعية إهمال المنصب
25	الفرع الأول: الكوارث الطبيعية

27	الفرع الثاني: حالة المانع كمبرر مقبول لإهمال المنصب
29	الفرع الثالث: المتابعات الجزائية
33	خلاصة الفصل الأول
36	الفصل الثاني: الضمانات والآثار المترتبة عن عزل الموظف في ظل المرسوم التنفيذي رقم 321/17
37	المبحث الأول : ضمانات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
37	المطلب الأول : الضمانات السابقة لقرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
38	الفرع الأول: إهمال المنصب كسبب وحيد لعزل الموظف
39	الفرع الثاني: وجوب اعدار الموظف
42	المطلب الثاني: الضمانات المعاصرة لصدور قرار عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
42	الفرع الأول: تسبب قرار العزل
44	الفرع الثاني: تبليغ قرار العزل
46	المطلب الثالث : الضمانات اللاحقة لصدور قرار العزل
47	الفرع الأول: التظلم الإداري
49	الفرع الثاني: الطعن القضائي
52	المبحث الثاني : الآثار المترتبة على عزل الموظف بسبب إهمال المنصب
52	المطلب الأول : الآثار المترتبة عن قرار العزل بالنسبة للموظف
53	الفرع الأول: فقدان صفة الموظف
54	الفرع الثاني: عدم إمكانية التوظيف من جديد
56	الفرع الثالث: استفادة الموظف المعزول من حق التقاعد

57	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن قرار عزل الموظف بالنسبة للإدارة
57	الفرع الاول: مدى قابلية قرار إنهاء العلاقة الوظيفية للإلغاء
58	الفرع الثاني: تحرير منصب عمل الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية
58	الفرع الثالث: توقيف دفع راتب الموظف
60	الفرع الرابع: التزام الإدارة بأداء الحقوق المالية المستحقة للموظف المعزول
61	خلاصة الفصل الثاني
63	الخاتمة
66	قائمة المصادر والمراجع
-	فهرس الموضوعات

ملخص:

يعتبر عزل الموظف من الوظيفة العامة، أخطر إجراء إداري يتعرض له خلال حياته الوظيفية، هذا الإجراء الذي أقره المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أجل مواجهة حالات إهمال المنصب في قطاع الوظيفة العمومية، غير أن خطورة هذا الإجراء والتي تكمن في النتائج المترتبة عن اتخاذه في حق الموظف، والتي أشدها حرمانه من التوظيف مستقبلا في قطاع الوظيفة العمومية، مما حتم على المشرع الجزائري التدخل من أجل وضع مجموعة من الضوابط تنظم إجراء العزل، والضمانات المكفولة للموظف الموجود في حالة إهمال المنصب في مواجهة قرار العزل، وهذا من خلال المرسوم التنفيذي رقم 321/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب.

**Résumé :**

**La révocation d'un fonctionnaire de la fonction publique est la procédure administrative la plus grave à laquelle il soit confronté au cours de sa carrière. Cette procédure a été approuvée par le législateur algérien par l'ordonnance N° 06/03, qui inclut la loi fondamentale générale de la fonction publique pour les cas de la négligence du poste dans le secteur de la fonction publique.**

**Cependant, la gravité de cette mesure réside dans les conséquences de la prendre contre le fonctionnaire, qui est gravement privé de tout futur emploi dans le secteur des services publics. Ce qui a obligé le législateur algérien à intervenir pour mettre en place un ensemble de mesures et contextes régissant la procédure. De révocation et garanties au fonctionnaire en cas de négligence du poste face à la décision de révocation, par le décret exécutif N° 17/321 du 2 novembre 2017, fixant les modalités de révocation du fonctionnaire pour abandon de poste.**